วารสารข้าราชการ

ยุคใหม่ • ปีที่30

•เพื่อข้าราชการทุกคน

ISSN 0125-0906
มกราคม ๒๕๒๘

ดิวปีกับระบบราชการ

ราคา ๑๒ บาท

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๘

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐ โดยสั่งจ่ายธนาณัติ/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ผู้จัดการสวัสดิการ นายนิวัฒน์ วชิรวราการ
ฝ่ายจัดการ นายเกรียงไกร กลิ่นอุบล

ผู้จัดทำ
ที่ปรึกษา นายไสว สุจริตกุล
นายสำราญ ถาวรายุศม์
นายวิลาศ สิงหวิลัย
นายอุดล บุญประกอบ
บรรณาธิการ นางทิพาวดี เมฆสวรรค์
ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ
นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์
กองบรรณาธิการ นางสาวอัญชนา เวสารัชช์
นางสาววีณา สิวากรณ์
นางสาวยุพยง เนียวกุล
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นายวรพัฒน์ ทิวถนอม
นายสาโรช ศิริโสภณาภรณ์
นายวิสูตร ประสิทธิศิริวงศ์
ประชาสัมพันธ์ นายธงชัย วาณิชกะ
นายนิเวศน์ สิทธิชัย
ออกแบบปก นายมนตรี จตุรภัทร
ศิลปกรรม นายณรงค์ นุกูลการ
ปกพิมพ์ที่ พันนี่ พับบลิชชิง
สถานที่พิมพ์ บริษัท ประชาชน จำกัด
(แผนกการพิมพ์)
๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม
บางรัก ๑๐๕๐๐
โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒
๒๓๕-๐๓๘๙
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา นายนิรันดร์ เหตระกูล
พ.ศ. ๒๕๒๘

สวัสดีค่ะ

ศักราชใหม่ได้เริ่มขึ้นแล้ว แต่อันที่จริงปีใหม่ก็เป็นเพียงบันทึกหน้าใหม่ของอดีตเท่านั้นเอง วารสารข้าราชการหวังว่าเพื่อนข้าราชการทุกคนคงจะพยายามใช้เนื้อที่ว่างของบันทึกหน้าใหม่นี้ บันทึกแต่สิ่งที่ดีงามเท่านั้น สิ่งใดที่เลวร้ายและไม่ดีก็จงพยายามอย่าได้บันทึกลงไปเลยนะคะ เมื่อวงจรแห่งวันเวลาได้หมดสิ้นลงไปแล้ว เราทุกคนก็จะได้มีแต่อดีตที่ดีงามสดชื่น และเต็มไปด้วยสิ่งที่น่าภาคภูมิใจเป็นส่วนใหญ่เท่านั้น

เมื่อเปลี่ยนศักราชใหม่ วารสารข้าราชการก็มีการเปลี่ยนแปลงอะไรใหม่ ๆ ด้วยเหมือนกัน เริ่มด้วยการเปลี่ยน**กองบรรณาธิการชุดใหม่** ซึ่งจะนำความแปลกใหม่ นำสิ่งที่ดีกว่า พิเศษกว่าวารสารข้าราชการยุคใหม่ของปีกลายมาเสนอให้ท่านผู้อ่านได้สัมผัสกันต่อ ๆ ไปค่ะ

ถ้าเราจะสังเกตดูเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัวเรา ก็คงจะพบว่าบรรยากาศของปีใหม่นี้ดูเคร่งเครียดขอบกลนับตั้งแต่เหตุการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่าง ๆ จนถึงประเทศไทยเรา ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาวิกฤติการณ์หลายด้าน ประชาชนทั่วไปกำลังประสบกับความเดือดร้อนในการดำรงชีวิตประจำวันอย่างหนัก รัฐบาลกำลังมีปัญหาเกี่ยวกับรายจ่ายที่ไม่สมดุลย์กับรายได้ และข้าราชการกำลังพบกับความต่ำต้อยในฐานะทางเศรษฐกิจ เมื่อเทียบกับคนกลุ่มอื่น ๆ ในสังคม ปัญหาต่าง ๆ กำลังเกิดขึ้นอยู่ทั่วไปทุกหัวระแหง

เราทุกคนจึงควรตระหนักถึงปัญหาและเตรียมตัวเตรียมใจที่จะเผชิญกับความเป็นจริงในชีวิตของแต่ละคนให้ได้ และควรหันหน้าเข้าหากันเพื่อร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขและผ่อนคลายปัญหาให้บรรเทาเบาบางลงไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

วารสารข้าราชการฉบับนี้จึงขอเสนอเรื่องเกี่ยวกับ**การปรับปรุงคุณภาพงาน** เพื่อเป็นแนวคิดให้เพื่อนข้าราชการทุกคนร่วมกันพิจารณาว่า ทางราชการจะมีวิธีการใดที่จะ**ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น** เพื่อช่วยเหลือให้ผลผลิตโดยส่วนรวมของประเทศสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมดีขึ้นตามไปด้วย และที่สำคัญคนในวงสังคมจะได้เลิกดูถูกเหยียดหยามข้าราชการเสียทีว่าเป็นผู้ที่ไม่มีประสิทธิภาพ คิว.ซี.ซี. ที่นำมาเสนอนี้จะเป็นเทคนิคหนึ่งหรือเปล่าที่จะเป็นคำตอบสำหรับการแก้ปัญหาประสิทธิภาพในวงราชการได้

ข้าราชการจะปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างไร อันที่จริงหากพิจารณากันอย่างละเอียดจะพบว่าระบบราชการปัจจุบันถูกรัดรึงด้วยพันธนาการแห่งกฎระเบียบ และขั้นตอนการทำงานอย่างมากมาย งานแต่ละงานกว่าจะสำเร็จเสร็จสิ้นลงได้จะต้องผ่านขั้นตอนหลายขั้น ผ่านการพิจารณาของคนหลายคน และใช้วัสดุอุปกรณ์ประกอบหลายอย่าง สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการสูญเปล่าและสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น ก่อให้เกิดสภาวะแห่งความไร้ประสิทธิภาพอย่างยากที่จะปฏิเสธ แม้จะมีผู้เถียงว่าสภาพการณ์ในระบบราชการมิได้เป็นดังที่กล่าวมาทั้งหมด แต่เราก็คงจะต้องยอมรับว่าสภาพนั้นมีความจริงอยู่มาก

ดังนั้นจึงน่าจะถึงเวลาแล้วที่ราชการควรจะหันมาสำรวจตนเองดูบ้างว่าปัจจุบัน**กฎระเบียบ ขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ทำ ๆ กันอยู่นั้นเหมาะสมกับสถานการณ์หรือไม่** ทำอย่างไรงานในราชการจึงจะ**รวดเร็ว มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและให้ผลผลิตที่เกิดประโยชน์สูงสุด**

ประเทศญี่ปุ่นได้ประสบความสำเร็จมาแล้ว ในการปรับปรุงคุณภาพงานของผู้ทำงานทุกคนจนกำลังเป็นที่กล่าวขวัญกันทั่วโลกว่า "ถ้าญี่ปุ่นทำได้ ทำไมเราจึง (จะ) ทำไม่ได้" ประเทศต่าง ๆ จึงกำลังพยายามลอกเลียนวิธีการปรับปรุงคุณภาพงานของญี่ปุ่น ซึ่งบางประเทศก็ประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจ และบางประเทศก็กำลังอยู่ในระยะเริ่มต้นทดลองทำดูเท่านั้น

แล้วทำไมระบบราชการไทยของเราจึงไม่ลองคิดทำเรื่อง**การปรับปรุงคุณภาพงาน**กันให้**จริงจัง**กันบ้างล่ะ

การปรับปรุงคุณภาพในระบบราชการควรจะเริ่มต้นโดยการยอมรับอย่างจริงจังจากระดับสูงว่าถึงเวลาแล้วที่จะต้องทำ โดยระดับสูงจะต้อง**กำหนดนโยบายให้แน่ชัด**ว่าจะทำเรื่องนี้กัน**เมื่อไร**และ**อย่างไร** และที่สำคัญที่สุดก็คือจะต้องสร้าง**ความร่วมมือ**ให้เกิดขึ้นใน**ทุกระดับ**ด้วย

ความสำเร็จคงจะเกิดขึ้นได้ ถ้าระดับสูงจะกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าลอง กล้าร่วม กล้าเปลี่ยน และกล้ารับผิดชอบ ระดับล่างก็จะต้องกล้ารับ กล้าทำ กล้าช่วยและกล้าเชื่อด้วยเช่นกัน

เพื่อนข้าราชการที่รัก ถ้าใครไม่กล้าอะไรสักอย่างข้างต้นก็ขอให้กล้าเลิกเป็นข้าราชการเสียทีก็แล้วกัน

ปก :
ระบบคิวซี : แนวทางใหม่ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของข้าราชการ

สารบัญ

บทบรรณาธิการ ๒

บทความวิชาการ

- ระบบคิวซีเซอร์เคิล : แนวการศึกษาและการบริหารที่จะนำชาติไปสู่ความก้าวหน้าด้วยหลักการ ๙ ข้อ ๑๑
  - *ดร.เจริญ วัชระรังษี*
- กลุ่มพัฒนาคุณภาพงานกับข้าราชการพลเรือน ๒๓
  - *ดร.ประวิทย์ จงวิศาล*
- ของเล่นชิ้นใหม่ Q.C.C. กับระบบราชการไทย ๓๓
  - *นิตยา เงินประเสริฐศรี*
- การใช้วิธีการกลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน (คิวซีซี) มาปรับปรุงงานราชการ : กรณีการปรับปรุงงานพิมพ์ดีด กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. ๓๗
  - *ปรีชา มงคลพันธุ์*

คอลัมน์ประจำ

- **ข่าวราชการ** ๗
- **เกร็ดบริหาร :** ล่องไพรลึก - *สุพจน์ ศิริอารยา* ๔๕
- **วินัยข้าราชการ :** อุทาหรณ์ก่อนทำผิด - *เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์* ๔๙
- **มุมสรรหาข้าราชการ :** การสรรหาบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพบางสาขาเข้ารับราชการ ๕๙
- **หน้าต่างบุคลากร :** คำสั่ง นั้น สำคัญไฉน ๖๓
- **กฎหมายและระเบียบใหม่** ๖๙
- **คลื่นลูกใหม่** ๗๕
- **หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน :** การมีความคิดเป็นของตนเอง - *จุมพฏ อาชวนิจกุล* ๘๑
- **ปัญหาระเบียบข้าราชการ** ๘๙
- **แนะนำบุคคลน่าสนใจ :** *อำพล สิงหโกวินท์* รองอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ ๙๖

๏ เรืองเรืองไตรรัตน์พัน พันแสง
วันรสพระธรรมแสดง ค่ำเช้า
เจตคีย์ระดะแซง เสียงยอด
ยลยิ่งแสงแก้วเก้า แก่นหล้าหลากสวรรค์
๏ ไขสถ้ำระเบียงมรฑาปพื้น ไพหาร
ธรรมาสน์ศาลาลาน พระแล้ว
หอไตรระฆังขาน ภยคำ
ไขประทีปโคมแก้ว กำพ้าเพื่อนจันทร์

จาก "นิราศนรินทร์" นายนรินทรธิเบศร์ (อิน)

นับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๔๓๕ ที่เชลล์ได้เข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารภายใต้พระบารมีแห่งราชจักรีวงศ์ กว่า ๙๐ ปีในประเทศไทย เชลล์ได้บำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดีของสังคมตลอดมา ครั้นถึงวาระแห่งการเฉลิมฉลอง ๒๐๐ ปี กรุงรัตนโกสินทร์ เชลล์จึงได้ร่วมกับสถาบันทางศิลปะวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม สมทบทุนโดยเสด็จฯ ในการบูรณะซ่อมแซมหอพระไตรปิฎก วัดระฆังโฆสิตาราม อันเป็นพระนิวาสถานดั้งเดิมของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช เพื่อให้เป็นพระปฐมบรมราชานุสรณ์ อันมีคุณค่ายิ่งทางประวัติศาสตร์โบราณคดีและศิลปะวัฒนธรรมสืบไปชั่วกาลนาน

ข่าวราชการ

เลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูทั่วประเทศ ปี ๒๕๒๘

ข้าราชการครูทั่วประเทศจำนวน ๕๐๐,๐๐๐ คน จะมีการเลือกตั้งผู้แทนครูเพื่อทำหน้าที่**บริหารงานบุคคลในคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ทั้งในระดับชาติและระดับภูมิภาค** ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๘ กุมภาพันธ์ ศกนี้

นายสุรัฐ ศิลปอนันต์ รองเลขาธิการ ก.ค. ได้ชี้แจงว่า การเลือกตั้งนี้เป็นครั้งที่ ๒ นับตั้งแต่มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูในเรื่องเกี่ยวกับการเลือกตั้งดังกล่าวมาครบ ๔ ปี ผู้ที่ได้รับเลือกจะเข้าไปนั่งบริหารงานใน ก.ค. ๗ ที่นั่ง ในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู (อ.ก.ค.) สามัญประจำกรม ๒๓ ที่นั่ง และ อ.ก.ค. สามัญประจำจังหวัด ๒๑๙ ที่นั่ง รวมเป็น ๒๕๙ ที่นั่ง ๑๑ กรม

ผู้แทนข้าราชการครูที่ได้รับเลือกให้มีสิทธิมีเสียงในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูทั้งปวง จะเป็นผู้เข้าร่วมในการใช้อำนาจบริหารโดยตรง เช่น การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การแต่งตั้งและการเลื่อนตำแหน่ง การจ้าง การโอน การกลับเข้ารับราชการ การพัฒนาข้าราชการ และการพิจารณาโทษทางวินัย เป็นต้น

เหตุที่เลื่อนการพิจารณาเพิ่มค่าครองชีพ

สำนักงาน ก.พ. เสนอให้มีการปรับปรุงรายได้ของข้าราชการพลเรือน แต่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังไม่ได้เสนอให้ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี (๑๕ ม.ค. ๒๘) พิจารณา เนื่องจากข้อมูลไม่ตรงกัน

สำนักงาน ก.พ. เสนอให้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนใหม่ แต่เนื่องจากอาจใช้เวลานานในการพิจารณา จึงเสนอให้มีการเพิ่มเงินช่วยค่าครองชีพแก่ข้าราชการทุกคนในอัตรา (๑) ไม่ต่ำกว่า ๕๗๕ บาทต่อเดือน หรือ (๒) ไม่ต่ำกว่า ๒๘๕ บาทต่อเดือน

นายสมหมาย ฮุนตระกูล ชี้แจงถึงสาเหตุที่มิได้นำข้อเสนอดังกล่าวเข้าพิจารณาในที่ประชุมว่า เหตุผลที่ขอเสนอขึ้นค่าครองชีพยังคลาดเคลื่อน โดยอ้างว่าเมื่อสองปีที่แล้วภาวะเงินเฟ้อได้เพิ่มสูงขึ้นร้อยละ ๑๔ แต่ความ**เป็นจริงได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔.๗** และที่อ้างว่าในปีนี้อัตราเงินเฟ้อจะสูงขึ้นร้อยละ ๑๒ นั้น กระทรวงการคลังได้คาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นเพียง **ร้อยละ ๕ - ๖ เท่านั้น** ซึ่งเป็นภาวะปกติ นอกจากนี้ **ฐานะการคลังของรัฐก็ไม่เอื้ออำนวยให้มีการปรับปรุงค่าครองชีพให้แก่ข้าราชการได้**

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังได้เปิดเผยต่อไปว่า ได้รายงานเหตุผลดังกล่าวเสนอนายกรัฐมนตรีได้รับทราบแล้ว ซึ่งนายกฯ ก็ได้สั่งการให้กระทรวงการคลัง สำนักงาน ก.พ. และสำนักงบประมาณได้ร่วมกันพิจารณาเรื่องนี้ต่อไป

ศูนย์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ : มิติใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นายประกอบ จ่วงพานิช รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะประธานคณะอนุกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจ้างงาน ได้แถลงว่า ขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการฯ ได้ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์และการมีงานทำ เตรียมโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์และการมีงานทำ

ในขั้นต้นนี้ คณะอนุกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ได้ตั้ง **"คณะทำงานจัดเตรียมโครงการประสานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์และการมีงานทำ"** ขึ้น เพื่อเสนอแนะระบบและขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการประสานข้อมูล คณะทำงานนี้ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงบประมาณ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ กรมแรงงาน สถาบันประมวลข้อมูลเพื่อการศึกษาและพัฒนา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และศูนย์คอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฯลฯ โดยมีผู้อำนวยการกองแผนประชากรและกำลังคน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการฯ เป็นประธานคณะทำงาน

อนุมัติค่าใช้จ่ายทำแผนปี ๒๕๒๙ แล้ว

รองปลัดกระทรวงมหาดไทยแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดทราบถึงการได้รับอนุมัติค่าใช้จ่ายในการทำแผนพัฒนาจังหวัดประจำปี ๒๕๒๙ และแนวทางในการเบิกจ่าย

นายสมพร กลิ่นพงษา รองปลัดกระทรวงมหาดไทย มีหนังสือที่ มท ๐๕๐๖/ว ๔๑ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๒๘ ถึงผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด แจ้งว่า สำนักงบประมาณได้ **อนุมัติเงินประจำงวดเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดประจำปี ๒๕๒๙** ให้กับจังหวัด อำเภอ สภาตำบล ผู้แทน ๔ กระทรวงหลัก และผู้ประสานหมวดงานนโยบายของรัฐบาลของแต่ละจังหวัดแล้ว โดยจัดสรรให้ในหมวดค่าตอบแทน ค่าใช้สอย และค่าวัสดุ ทั้งนี้ให้หน่วยที่ได้รับจัดสรรแต่ละหน่วยพิจารณาจัดแบ่งยอดเงินในหมวดนี้ออกเป็นค่าตอบแทน ค่าใช้สอย และค่าวัสดุ ตามความจำเป็นและเหมาะสม สำหรับการเบิกจ่ายนั้น **ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เบิกจ่าย** และอาจมอบหมายให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นผู้เบิกแทนตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง โดยให้สำนักงานจังหวัดเป็นหน่วยงานรับผิดชอบรวบรวมใบสำคัญส่งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคประจำเขตตรวจสอบ

บอความร่วมมือส่งแผนพัฒนาจังหวัด

นายสุเมธ ตันติเวชกุล ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ประสานการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (ศปช.) ชี้แจงว่า ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดปี ๒๕๒๙ ศปช. ได้รับแผนพัฒนาจังหวัดจากจังหวัดต่าง ๆ จนถึงขณะนี้รวม ๖๘ จังหวัด ซึ่ง ศปช. ได้ดำเนินการจัดส่งแผนพัฒนาจังหวัด รวมทั้งนโยบาย แก่ผู้ประสานงานแต่ละหมวดของ ๕ กระทรวงหลัก คือ กระทรวงมหาดไทย สาธารณสุข ศึกษาธิการ และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำหรับจังหวัดที่ยังไม่ได้ส่งอีก ๕ จังหวัดรวมทั้งจังหวัดที่ยัง**ไม่ได้ส่งหมวดการพัฒนาแหล่งน้ำมานั้น** ขอให้ช่วยเร่งดำเนินการด้วย เพื่อ ศปช.จะได้ประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต่อไปให้ทันท่วงทีกับการพิจารณางบประมาณประจำปี ๒๕๒๙ ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการอยู่

ค.ร.ม. อนุมัติโครงการรณรงค์เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ

ที่ประชุม ครม. เมื่อวันที่ ๘ ม.ค. ๒๘ ได้พิจารณาโครงการรณรงค์เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ ซึ่งเสนอโดยกระทรวงสาธารณสุข และได้**มีมติเห็นชอบในหลักการ** และมอบหมายให้**คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติเป็นแกนกลาง**ในการพิจารณาจัดทำแผนรณรงค์ต่อไป

นายแพทย์อมร นนทสุต ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ชี้แจงว่า กระทรวงสาธารณสุขเห็นว่าโครงการนี้ควรจะ**ดำเนินงานในปี พ.ศ. ๒๕๒๘ - ๒๕๒๙** โดยใช้แนวความคิด**เรื่องความจำเป็นพื้นฐาน** รวมทั้งแนวทางพัฒนาชนบทของคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติที่จะให้มีการพัฒนาชนบทเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและชุมชนของตน ให้มีการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ของกระทรวงเกษตรฯ มหาดไทย ศึกษาธิการ และสาธารณสุข และให้มีการจัดสรรวิทยากรที่มีอยู่จำกัด โดยมุ่งสนับสนุนประชากรกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด

จากปฏิวัติสู่ปฏิรูป

จีนปฏิรูประเบียบราชการโดยเริ่มให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ม.ค. นี้ กล่าวคือ จีนยกเลิกระเบียบ**หยุดพักกลางวัน ๒ ชั่วโมง** ที่ใช้มานาน ๓๐ ปี มาหยุดพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง ตามระบบสากล โดยอ้างว่าจีนต้องติดต่อธุรกิจต่างประเทศมากขึ้น ในขณะเดียวกัน นายพล ยังเดชี เสนาธิการทหารของจีน กล่าวว่า ทหารจำนวนมากถูกปลดประจำการเพื่อประหยัดเงินตรา และให้คนเหล่านี้ออกไปช่วยสร้างงานทางเศรษฐกิจของประเทศ แต่กองทัพจะยังคงพัฒนาอาวุธ เพิ่มการให้การศึกษาและการฝึกอบรมมากขึ้น ข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับรายงานของสถาบันการศึกษายุทธศาสตร์ระหว่างประเทศในลอนดอน ซึ่งเปิดเผยว่า **จีนมีอัตรากำลังคน ๔ ล้านคน** และเมื่อเดือนที่แล้ว**นายทหารชั้นผู้ใหญ่ของจีน ๔๐ คนลาออก** เพื่อเปิดโอกาสให้นายทหารหนุ่มเข้ารับหน้าที่แทน

"คนเราจะหาความสุขไม่ได้ จนกว่าเราจะหยุดหามัน..."

บทความวิชาการ

ระบบคิวซีเซอร์เคิล : แนวการศึกษา และ การบริหาร ที่จะนำชาติไปสู่ความก้าวหน้า ด้วยหลักการ ๙ ขั้น

ดร. เจริญ วัชระรังษี*

๑. ประเทศที่ก้าวหน้าเขาตื่นตัวกันอย่างไร-ที่มาของระบบคิวซีเซอร์เคิล

ระบบคิวซีเซอร์เคิล (QC Circle) หรือระบบกลุ่มสร้างคุณภาพ (กสค) นั้น เป็นระบบการบริหารและการทำงานสมัยใหม่ ที่ได้พัฒนาขึ้นมาในประเทศญี่ปุ่นเมื่อหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ เป็นต้นมา การบริหารงานตามระบบนี้ ถือว่า *"คุณภาพและประสิทธิภาพของงาน เป็นความรับผิดชอบของทุกคนในหน่วยงาน"* การปฏิบัติงานตามระบบนี้ถือว่าทุกคนต้องมีส่วนร่วม โดยการรับผิดชอบเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะรวมกันเป็นกลุ่ม ตั้งแต่กลุ่มของผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่าง กลุ่มผู้บริหารระดับสูงมักจะเรียกว่า กรรมการบริหารคุณภาพ หรือกรรมการคิวซี ระดับกลางมักจะเรียกว่ากลุ่มที่ปรึกษา และกลุ่มผู้ประสานงาน ส่วนระดับล่าง ซึ่งมีอยู่ทั่วไปของหน่วยงานมักจะเรียกว่ากลุ่มสร้างคุณภาพ หรือ QC Circle ประกอบด้วยหัวหน้างานกับสมาชิกที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน กลุ่มเหล่านี้จะมีการทำกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพ และประสิทธิภาพของงานควบคู่ไปกับการทำงานประจำ ด้วยเหตุนี้ กลุ่มดังกล่าวจึงได้ชื่อว่า "กลุ่มสร้างคุณภาพ" (กสค.) ระบบการบริหารงานดังกล่าวเป็นระบบของตะวันออก เพราะได้พัฒนาขึ้นมาครั้งแรกในประเทศญี่ปุ่นเมื่อหลังสงคราม ทุกท่านคงพอจะจำได้ว่า เมื่อสงครามยุติในปี พ.ศ. ๒๔๘๘ นั้น ญี่ปุ่นแพ้สงคราม และตกอยู่ในสภาพที่ไม่มีอะไรเหลือ ไม่มีข้าวจะกิน ไม่มีเสื้อผ้าจะใส่ ไม่มีเงินจะลงทุน ทรัพยากรธรรมชาติได้ใช้ในการทำสงครามจนหมด บ้านเรือนและโรงงานอุตสาหกรรมถูกทำลายเกือบหมดสิ้น คนที่รอดสงครามมาได้ก็มีผู้ที่เจ็บป่วยเรื้อรังจากพิษระเบิดปรมาณูจำนวนมาก แต่ญี่ปุ่นได้เริ่มพัฒนาประเทศโดยการกู้เงินต่างประเทศไปลงทุน ซื้อวัตถุดิบ

*รองเลขาธิการฝ่ายวิทยาศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

และเครื่องจักรเข้าไป ซื้อเทคโนโลยีและจ้างผู้เชี่ยวชาญเข้าไป เริ่มบริหารงานระยะแรกโดยการทำตามวิธีตะวันตก เมื่อเริ่มทำตามตะวันตกได้ประมาณ ๑๐ ปี ก็ปรากฏว่าวิธีที่ทำตามตะวันตกนั้นเกิดปัญหาขึ้นมากมาย เป็นต้นว่า ของที่ผลิตออกมาคุณภาพไม่ดี มีการสูญเสียมาก ต้องทำใหม่มาก การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ต้นทุนการผลิตสูง เสียค่าใช้จ่ายสูง เกิดการทะเลาะขัดแย้งของผู้บริหารกับพนักงาน การแข่งขันในต่างประเทศมีปัญหา ลูกค้าตำหนิเป็นประจำ ฯลฯ

เมื่อประสบปัญหาเช่นนั้น ญี่ปุ่นจึงได้หันมา *"หยุดคิด"* และหาทางปรับปรุงจนในที่สุดประมาณ ๒๐ ปี หลังสงครามโลก ญี่ปุ่นก็ได้พัฒนาระบบการทำงานแบบใหม่ขึ้นมา ซึ่งเรียกว่า *"ระบบการทำงานให้มีคุณภาพทั่วทั้งองค์การ"* (Company wide Quality Control หรือ CWQC) ซึ่งมีหลักการสำคัญว่า "การทำงานทุกอย่างต้องทำเป็นทีมทุกคนต้องมีส่วนรับผิดชอบ งานทุกอย่างจะต้องมีปัญหาแฝงอยู่เสมอ หน้าที่ของทุกคนคือ ต้องค้นหาปัญหาให้พบ และหาสาเหตุให้ได้ แล้วแก้ที่สาเหตุ เมื่อแก้ได้แล้วก็หาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานั้นซ้ำขึ้นอีก การแก้ปัญหาจะต้องใช้ความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นเทคนิคคู่มือ คิวซี" ซึ่ง กสค. ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบนี้ กิจกรรมสำคัญของ กสค.ก็คือ การค้นหาปัญหา การแก้ปัญหา การปรับปรุงคุณภาพ และการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยการใช้เทคนิคคู่มือคิวซี

หลังจากที่ได้พัฒนาระบบการทำงานแบบใหม่ขึ้นมาแล้ว ญี่ปุ่นสามารถขายสินค้านำเงินเข้าประเทศจนปลดหนี้ได้หมด ภายใน ๒๕ ปีหลังสงคราม ญี่ปุ่นก็ได้กลายเป็นมหาเศรษฐีของโลกโดยเพียงแต่ซื้อวัตถุดิบเข้าไป เปลี่ยนเป็นสินค้าสำเร็จรูป แล้วส่งไปขายทั่วโลกนำเงินเข้าประเทศจนกลายเป็นมหาเศรษฐี และปัจจุบันนี้ญี่ปุ่นได้กลายเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของโลกแล้ว สินค้าญี่ปุ่นเข้าไปตีตลาดและครองเศรษฐกิจทั่วโลก ทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา

๒. ระบบใหม่ได้แพร่ไปยังตะวันตก

ในปัจจุบัน ได้มีประจักษ์พยานและปรากฏการณ์ของเศรษฐกิจของโลก ได้พิสูจน์ให้เห็น และเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า การบริหารงานแบบญี่ปุ่นมีประสิทธิภาพเหนือกว่าการบริหารงานแบบตะวันตก เมื่อประมาณ ๓-๔ ปีที่ผ่านมา ทำให้ชาวตะวันตกต้องหันมาสนใจระบบของญี่ปุ่นและทุ่มเทเงินมหาศาลที่จะนำเอาระบบของญี่ปุ่นไปใช้ ทั้งนี้เพราะการบริหารงานแบบตะวันตกมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่ำ ทำให้สินค้าและบริการของญี่ปุ่นเข้าไปตีตลาดทั้งในสหรัฐและในยุโรปมากขึ้นตามลำดับ เมื่อประมาณกลางปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้มีข่าวออกมาว่าบริษัทรถยนต์ฟอร์ดของสหรัฐและบริษัทรถยนต์ไทรอัมท์ของอังกฤษต้องปิดโรงงาน เพราะรถญี่ปุ่นเข้าไปตีตลาด ชาวตะวันตกจึงต้องตื่นตัว สหรัฐต้องรณรงค์ทางสื่อมวลชน เพื่อเร่งให้ธุรกิจต่าง ๆ นำวิธีการของญี่ปุ่นไปใช้ โดยใช้หัวข้อรณรงค์ว่า *"If Japan Can Why Can't We?"* ในขณะเดียวกันทางคานาดา ยุโรป และอังกฤษก็มีการตื่นตัวมากขึ้น ถึงแม้กระนั้นก็ตามอำนาจทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นก็ยังคงแผ่ขยายกว้างมากขึ้น ทำให้บริษัทใหญ่ ๆ ของชาวตะวันตกต้องกระทบกระเทือนและปิดกิจการมากขึ้น เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๓ บริษัทดันล็อปในอังกฤษและในเยอรมัน ที่ต้องขายกิจการให้ญี่ปุ่น เพราะการบริหารงานไปไม่รอด ปี พ.ศ. ๒๕๒๗ บริษัท ยี เอ็ม ของสหรัฐที่แคลิฟอร์เนีย ต้องเซ็นสัญญาร่วมมือกับญี่ปุ่น เพื่อหวังความช่วยเหลือทางด้านเทคโนโลยีจากญี่ปุ่น ในการผลิตรถยนต์ให้คุณภาพดีขึ้นและต้นทุนต่ำลง และในปี ๒๕๒๗ นี้ บริษัท ยี เอ็ม ที่ดีทรอยต์ ก็ได้ทุ่มงบประมาณกว่า ๖๐ ล้านเหรียญ

สหรัฐ เพื่อการฝึกอบรมพนักงานที่จะนำระบบใหม่มาใช้ เขาคงไม่รอให้บ้านเมืองหายนะก่อนแล้วจึงหาทางแก้

หลังจากที่ได้มีการตื่นตัวของชาวตะวันตกตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นต้นมา ได้มีบริษัททั้งในสหรัฐ ในยุโรป และอเมริกาใต้ ได้เริ่มลงทุนนำระบบนี้ไปใช้ เช่น บริษัทนอร์วีเยียน เมตัลเฟิร์มคริสเตียน บริษัทบราซิเลียน จอห์นสันแอนด์จอห์นสัน บริษัทโรลส์รอยส์ บริษัทฮัฟแอร์ดราฟ บริษัทเวสติงเฮาส์ บริษัทล็อกฮีท บริษัทคอร์ติสดาว นอกจากนั้นยังมีบริษัทอื่น ๆ ในอังกฤษ สวีเดน เดนมาร์ค ออสเตรเลีย ฟินด์แลนด์ และบราซิล ได้เริ่มนำไปใช้ หลังจากการทดลองใช้ไม่กี่เดือนก็มีการประเมินผลออกมาทุกบริษัท พบว่าการใช้ระบบใหม่นี้จะให้ผลตอบแทนสูงกว่างบลงทุนตั้งแต่ ๗ เท่า ถึง ๑๐๐ เท่า และโดยเฉลี่ยจะให้ผลตอบแทนระหว่าง ๓๐ เท่า ถึง ๗๐ เท่าของงบลงทุน

๓. คนไทยมีความอดทน-เราจะทนอีกนานเท่าไร

ระบบการทำงานและการบริหารงานที่คนไทยเราใช้ตลอดมานั้น ถือได้ว่าเป็นระบบตะวันตก ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ระบบนี้เราได้เริ่มต้นรับเข้ามาตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ได้เริ่มเปิดประเทศและคบค้ากับชาวตะวันตกในสมัยกรุงศรีอยุธยา เมื่อประมาณ ๓๐๐ ปีมาแล้ว ซึ่งเราได้รับเอาระบบการเรียนการสอน ระบบการบริหารราชการ และการบริหารงานธุรกิจต่าง ๆ เข้ามา และเราก็ได้ใช้ปฏิบัติและฝังรากหยั่งลึกในจิตสำนึกของคนไทยตั้งแต่สมัยนั้นเป็นต้นมา

การบริหารงานแบบตะวันตก เป็นระบบท็อป-ดาวน์ (Top Down) ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่ผู้บริหารงานระดับบน จะเป็นผู้พิจารณาตัดสินและสั่งการแต่ผู้เดียว โดยการออกคำสั่งให้หน่วยล่างลงมาตามลำดับปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นการใช้คำสั่งจากบนลงสู่ล่างอย่างเดียว การทำงานตามระบบนี้ มีลักษณะที่เด่นชัดอยู่หลายประการ คือ

(๑) ระดับบนเป็นผู้สั่ง ระดับล่างเป็นผู้รับคำสั่งและปฏิบัติตามโดยไม่มีโอกาสที่จะแสดงความเห็นเป็นอย่างอื่น หรือโต้แย้งใด ๆ

(๒) เป็นการทำงานแบบเอกเทศ (Individualistic) ซึ่งเป็นการทำงานแบบเอาดีคนเดียว เอาเด่นคนเดียว ใครจะมาดีเท่าตนไม่ได้

(๓) ยึดถือความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) โดยถือว่า การทำงานอะไรก็ตาม ถ้าจะให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นเท่านั้น จึงจะทำได้ดี คนอื่นไม่เกี่ยวข้อง และก็ไม่เกี่ยวข้องกับคนอื่น

(๔) การเรียนการสอนในระบบการศึกษาทุกระดับ ก็เน้นการสร้างเด็กทุกคนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เด็กสนใจเรื่องอะไร เก่งเรื่อง

อะไรก็จะสนับสนุนให้เรียนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเรื่องนั้นให้ได้ สร้างนิสัยให้เป็นเอกเทศและเอาดีคนเดียวเอาเด่นคนเดียว

ลักษณะเหล่านี้ได้กลายเป็นมรดกตกทอดมาสู่คนไทยเป็นเวลาหลายร้อยปี ที่ได้สร้างลักษณะนิสัยและปลูกฝังแนวความคิด หยั่งรากลึกลงในจิตสำนึกของคนไทยตลอดมา ลักษณะดังกล่าวนี้ก็คือ การทำงานแบบท็อปดาวน์ ระดับบนคอยสั่ง ระดับล่างคอยฟัง การทำงานก็จะคอยเอาดีเอาเด่นคนเดียว คิดว่าตนเก่งคนเดียว เห็นแก่ตัว ทำงานร่วมกันไม่เป็น คอยขัดแข้งขัดขา ชิงดีชิงเด่นกันตลอดเวลา ในด้านจิตใจก็เป็นคนใจน้อย ใจแคบ ใจจืด ใจดำ ใจเจ็บใจทราม ซึ่งทำให้กลายเป็นคนที่มีนิสัยเอาใจตนเองเป็นคนขี้อวด ขี้โอ่ ขี้โมโห ขี้อิจฉา ขี้ระแวง ขี้สงสัย ทำให้เกิดความไม่ไว้ใจกันและกัน สิ่งเหล่านี้จะปรากฏในคนไทยทุกคน แต่ใครจะมีมากมีน้อยก็แล้วแต่คน ยิ่งการศึกษาได้เน้นให้คนเป็นเอกเทศ คนที่จบการศึกษาออกมาทุกระดับ แม้แต่จะเรียนจบชั้นเดียวกัน สถาบันเดียวกัน แต่ก็มีแนวความคิดไปคนละทิศละทางเช่นเดียวกับการจุดดอกไม้เพลิงขึ้นไปในอากาศก็จะแตกกระจายไปคนละทิศละทางฉันนั้น แต่เมื่อจบการศึกษาแล้วมาทำงานร่วมกัน ก็จะเกิดการขัดแย้งมีความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน ทะเลาะขัดแย้งกันตลอดเวลา

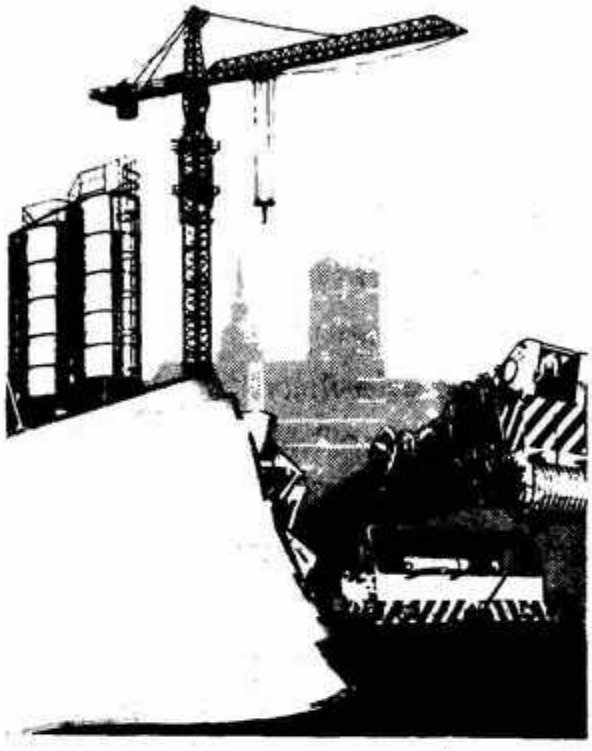
ด้วยจิตสำนึกและระบบการศึกษาเช่นนี้ ที่ปลูกฝังกันมาเป็นเวลาหลายร้อยปี จึงทำให้การปฏิบัติงาน การบริหารงาน และการพัฒนาประเทศของเราไม่ประสบความสำเร็จ เราทำงานร่วมกันไม่เป็น เพราะความคิดของคนแตกแยก คอยขัดแย้งชิงดีชิงเด่นกันตลอดเวลา แล้วในที่สุดก็แย่ไปตาม ๆ กัน ซึ่งเราจะสังเกตเห็นการบริหารงานทำนองนี้ เกิดขึ้นตั้งแต่ระดับการบริหารประเทศ ลงมาจนถึงการบริหารหน่วยงานย่อย ทั้งส่วนราชการและธุรกิจเอกชน ถ้าเราศึกษาติดตามดูให้ใกล้ชิด ก็จะพบว่าระบบการบริหารและวิธีการทำงานที่เราใช้มาโดยตลอดนั้น เป็นระบบที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีแต่จะดึงบ้านเมืองไปสู่ความหายนะทีละน้อย ๆ เราจะทนใช้อย่างนี้ต่อไปอีกนานเท่าไร

การพัฒนาประเทศของไทย ตั้งแต่ระยะหลังสงครามโลกเป็นต้นมา ถ้าจะเปรียบเทียบฐานะของไทยกับฐานะของญี่ปุ่นหลังสงครามแล้ว ไทยมีฐานะดีกว่าหลายประการ เพราะในขณะที่สงครามยุตินั้น ไทยไม่ได้แพ้สงคราม เมื่อสงครามยุติ ไทยมีข้าวพอจะกิน มีเสื้อผ้าพอจะใส่ มีเงินพอจะลงทุน และมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ในช่วงเวลาหลังสงครามโลกนั้น เรามีทรัพยากรป่าไม้มหาศาล ล้วนแล้วแต่ไม้ที่มีคุณค่า เรามีแร่ธาตุแทบทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นแร่ สังกะสี ตะกั่ว แบไรต์ วูลแฟรม แมงกานีส และดีบุก โดยเฉพาะดีบุกเรามีมากเป็นลำดับที่ ๒ ของโลก มีทั้งบนบกและในน้ำ เมื่อเราเริ่มต้นพัฒนาเราก็เริ่มขายของเก่ากินเรื่อยมา เราตัดไม้ขาย ทั้งขายทั้งใช้ฟืนและเผาถ่าน จนทุกวันนี้แทบจะไม่มีป่าเหลือเป็นสมบัติของชาติอีกแล้ว แร่ที่มีบนบกเราขุดขายจนหมด เหลือแต่ก้อนหิน แร่ในน้ำเราก็ดำน้ำขึ้นมาขายและจวนจะหมดอยู่แล้ว

ครั้นของเก่าจวนจะหมดเราก็บนบานศาลกล่าวเพื่อจะหาของเก่ามาขายกิน แต่ก็นั่นแหละ ใคร ๆ ก็ว่าไทยเรามีของดี ไม่เหมือนประเทศเพื่อนบ้านที่ต้องเสียอิสระภาพ สิ้นชาติสิ้นแผ่นดิน ก็เพราะไม่มีสิ่งศักดิ์สิทธิ์คอยปกปักรักษา แต่ไทยเรามีพระสยามเทวาธิราชคอยให้ความช่วยเหลือคุ้มครองตลอดมา เมื่อเราขายของเก่ากินจวนจะหมด ไปบนบานศาลกล่าว เราไปขุดนั่นค้นนี่แล้วเราก็ไปเจอก๊าซในอ่าวไทย ที่ทุกคนโชติช่วงชัชวาล รัฐบาลเองก็ดีใจ ไปค้นหาสุภาษิตเก่า ๆ มาปัดฝุ่นแล้วต่อให้ยาว ให้ชาวไทยได้ชื่นชมคือ *"เมืองไทยเรานี้ แสนดีนักหนา ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว ในอ่าวมีปิโตรเลียม"* แล้วเราก็เริ่มต้นขุดปิโตรเลียมขาย แต่ตอนนี้ก๊าซที่ว่าโชติช่วงชัชวาลนั้นก็เริ่มหรี่ลงแล้ว ต่อมาเราก็พบก๊าซที่ขอนแก่นและพบน้ำมันที่ลานกระบือ น้ำมันที่ลานกระบือนั้น

เราก็กำลังขุดขึ้นมาใช้มาขาย ทรัพยากรธรรมชาติเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นอะไร ถ้าเราขุดขึ้นมาใช้มาก ในไม่ช้าก็จะหมด หมดในชั่วชีวิตของเรานี้และถ้าหมดแล้วเราก็คงเหลือแต่ตัว แล้วเราจะเอาอะไรขาย และเราจะทนขายของเก่ากินอย่างนี้ไปอีกนานเท่าไร

ตั้งแต่เราเริ่มต้นมีแผนพัฒนาประเทศครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๔ แม้ว่าเราจะมีนโยบายพัฒนาการเกษตร แต่แนวความคิดที่อยู่เบื้องหลังว่าจะ "ขายของเก่ากิน" ก็ไม่เลือนลางหายไป เราได้ส่งเสริมให้ประชาชนปลูกข้าว ปลูกถั่ว ปลูกงาขาย จะขายขาดทุนหรือได้กำไรก็ไม่ใช่สิ่งสำคัญ จะซื้อของอะไรเข้ามาบ้างก็ไม่คำนึงถึง เราก็มุ่งที่จะ *"เอาของเก่ามาขายเพื่อเอาเงินมาพัฒนาประเทศ"* การค้ากับต่างประเทศเราก็ขาดดุล หรือขาดทุนเรื่อยมา เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๔ เราค้าขายกับต่างประเทศขาดดุลไปประมาณ ๓๐๐ ล้านบาท หลังจากนั้นก็ขาดดุลเพิ่มมากขึ้น ๆ ทุกปี จนกระทั่งปี ๒๕๒๖ เราขาดดุลไป ๘๐,๐๐๐ ล้านบาท ในขณะเดียวกันรัฐบาลก็ต้องกู้เงินจากต่างประเทศมาใช้จ่ายในการพัฒนาประเทศจนกระทั่งทุกวันนี้ เราเป็นหนี้เงินกู้ต่างประเทศอยู่ประมาณ ๔๒๐,๐๐๐ ล้านบาท ถ้าจะถัวเฉลี่ยกันแล้ว คนไทยทุกคนเป็นหนี้เงินกู้อยู่คนละ ๘,๐๐๐ กว่าบาท ที่เราจะต้องจ่ายทั้งต้นและดอก ทุกวันนี้เราค้าขายกับต่างประเทศเงินก็ไหลออกนอกประเทศปีละ ๗ หมื่น - ๘ หมื่นล้านบาท รวมทั้งเราก็เป็นหนี้ต่างประเทศกว่า ๔ แสนล้านบาท เงินคงคลังก็ร่อยหรอ แล้วเงินที่จะเหลือหมุนเวียนจากมือถึงมือคนไทยด้วยกันจะเหลือสักกี่บาท แน่นอนคนไทยก็ต้องจนลง น้ำมันขึ้นราคาแต่ละครั้งเราก็เดือดร้อน สินค้าก็แพงขึ้น ๆ ปัญหาเงินฝืดเงินตึงตัวมีมากขึ้น สถาบันการเงินก็คลอนแคลน โรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งต้องปิดตัวเอง คนต้องตกงานไปตาม ๆ กัน รายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย เศรษฐกิจบีบรัดตัวมากขึ้นทุกวัน เราจะทนสภาพอย่างนี้ไปอีกนานเท่าไร



นอกจากปัญหาทางเศรษฐกิจที่รัดตัวมากขึ้นแล้ว ปัญหาทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นพิษก็มีมากขึ้นเช่นกัน ตั้งแต่ปลายแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๔ เป็นต้นมา ก็ปรากฏว่าคนไทยประสบปัญหายากจนมากขึ้น เกิดช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวย คนกรุงมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าคนในต่างจังหวัดถึง ๖ เท่า ประชาชนที่อยู่ในขั้นยากไร้มีไม่น้อยกว่า ๑๑ ล้านคน ทางด้านอาชญากรรมก็มีมากขึ้นทุกวัน โดยเฉลี่ยจาก ๑๐ ปีก่อน มีอัตราเพิ่มขึ้นปีละ ๘.๕ เปอร์เซ็นต์ และอุบัติเหตุบนท้องถนนเพิ่มขึ้นปีละ ๒๙ เปอร์เซ็นต์ ประชาชนที่ไม่ได้รับการศึกษามีถึงร้อยละ ๑๑ โดยเฉลี่ยแล้วคนไทยมีคุณภาพลดลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ศีลธรรมและคุณธรรมโดยทั่วไปเสื่อมลง การค้ายาเสพติดมีมากขึ้น สภาพแวดล้อมทั้งที่ดิน ป่าไม้ แร่ธาตุ ทรัพยากรสัตว์น้ำ น้ำเสีย อากาศเป็นพิษ ฯลฯ ก็มีสภาพเสื่อมโทรมลงทีละน้อยทุก ๆ วัน คนไทยจะทนต่อสภาพเสื่อมโทรมเช่นนี้ไปอีกนานเท่าไร

ในแผนพัฒนาฯ ทุกฉบับที่ผ่านมา ไม่เคยคำนึงถึงทรัพยากรคนว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างชาติ กลับมองแต่เพียงว่าประชากรทั้งหลายนั้นเราจะทำอาหาร หาโรงพยาบาลมาให้ได้เท่าไร ถ้าหามาให้ไม่ได้ จะต้องลดประชากรลงเท่าไร ถ้าจะพัฒนาชนบทก็ต้องหาเงินไปแจก หาของไปแจก ถ้าประชาชนไม่มีรายได้ก็หาอะไรให้ทำก็ได้เพื่อที่จะแจกเงินได้ ฝ่ายประชาชนก็เลยเกิดจิตสำนึกว่า *"การพัฒนานั้นรัฐบาลจะต้องมีเงินมาแจก"* และฝ่ายคนของรัฐบาลเองก็เกิดจิตสำนึกว่า *"การที่จะไปพัฒนานั้นต้องมีเงินและมีของไปแจก"* ฉะนั้นขบวนการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา จึงได้สร้างจิตสำนึกว่า รัฐเป็น *"ผู้ให้"* และประชาชนเป็น *"ผู้รอรับ"* หรือ *"ผู้ขอ"* นั่นก็หมายความว่าจะช่วยให้คนทั้งประเทศเป็นขอทานกันไปหมดเช่นนั้นหรือ ประเพณีเก่าแก่ที่ดี ๆ มีคุณค่าในสมัยโบราณ เช่น ประเพณี *"การลงแขก"* ที่ประชาชนในชนบทรับผิดชอบช่วยเหลือกันและกันเพื่อการยืนหยัดบนขาตนเองนั้น ได้หายไปจากประเทศไทยหมดแล้ว แต่ตรงข้าม เราได้เอาคำนี้มาใช้ในความหมายที่เสียหาย ซึ่งเป็นการทำลายวัฒนธรรมที่ดีไปอย่างน่าเสียดาย ทำไมเราไม่ช่วยกันรักษาสิ่งที่ดีงามไว้ ทำไมเราไม่สร้างทรัพยากรคนให้เป็นทรัพยากรที่จะมาสร้างชาติแทนที่จะสร้างให้เป็นคนขอทาน อีกหน่อยเราก็จะเป็นขอทานกันทั้งระดับชาติและระดับนานาประเทศ แล้วเราจะทนสภาพเช่นนี้ต่อไปอีกนานเท่าไร

การทำงาน และการบริหารงานทุกระดับไม่ว่าจะเป็นงานราชการหรืองานเอกชนไม่ว่าจะเป็นระดับชาติหรือระดับแผนก ก็จะเป็นการทำงานที่ *"ร่วมกันไม่เป็น"* แต่จะเป็นแบบ *"ฉันเก่งคนเดียว"* *"ฉันดีคนเดียว ใครจะมาดีเท่าฉันไม่ได้"* *"ใครจะดีกว่าเราต้องหาทางเลื่อยขาเก้าอี้ลง ใครไม่เห็นด้วยกับความเห็นของฉัน ฉันต้องสู้แบบหัวชนฝา ใครจะตายไม่ว่า ขอให้ฉันเก่งคนเดียว ฯลฯ"* ด้วยเหตุที่มีลักษณะเอกเทศนี้แหละเราจึงเห็นความไม่สำเร็จของการบริหารงาน ตั้งแต่ระดับประเทศลงมาว่า คนไทยทำงานร่วมกันไม่ได้ ถ้าทำงานร่วมกันที่ไหน ไม่ว่าจะเป็นการประชุมผู้บริหารระดับใด ถ้ามติที่ประชุมส่วนใหญ่ว่าจะต้อง *"ทำอย่างนี้"* แต่จะมีบางคนเห็นว่าจะต้อง *"ทำอย่างนั้น"* ไม่ตรงกับความเห็นส่วนใหญ่ แต่ก็ต้องเอาชนะให้ได้ กติกาเป็นอย่างไรฉันไม่สนใจ จึงต้องเถียงเอาข้างเข้าถู เถียงในที่ประชุมไม่ได้ก็ออกมาเถียงข้างนอก เถียงทางสื่อมวลชน จนในที่สุดก็ต้องพังกันไปเป็นแถบ ๆ ถ้ารู้เช่นนี้แล้ว เราก็สามารถอธิบายได้ว่าทำไมคณะรัฐบาลจึงต้องมีการปรับปรุงบ่อย ทำไมจึงมีการยุบสภา ทำไมกระทรวงทบวงกรมจึงบริหารงานแล้วไม่ไปไหน ทำไมพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมจึงมีการขัดแย้ง ประท้วง เรียกร้องอยู่ตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาต่อการบริหารและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ไม่ได้ช่วยให้ชาติก้าวหน้า แต่ตรงข้ามกลับเป็นสิ่งที่ฉุดประเทศชาติให้ถอยหลังไปสู่ความหายนะทีละน้อย แล้วเราจะแก้ไขกันอย่างไร หรือจะทนดูกันอย่างนี้ต่อไป

๔. เราจะทนกันต่อไปหรือจะหยุดคิด

การพัฒนาที่ผ่านมา เราไปมองเฉพาะเรื่องของวัตถุมากเกินไป คือมองแต่ว่าจะมีอาคารขึ้นมาเท่าไร ถนนกี่สาย รถยนต์กี่คัน เขื่อนกี่แห่ง ฯลฯ แล้วเราก็บอกว่านั่นคือการพัฒนา แต่เราลืมไปว่าการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมนั้น ปัจจัยสำคัญที่เราไม่ควรมองข้ามคือ สินทรัพย์และคุณธรรม เราได้ทุ่มทเงินทองเพื่อการพัฒนาสิ่งที่เป็นวัตถุมากเกินไป จนกระทั่งเงินตราของเราต้องไหลออกนอกประเทศ และเราก็ต้องเป็นหนี้เป็นสินต่างประเทศอย่างมากมาย โดยที่เรา *"สร้างความฝัน"* ไว้ตลอดเวลาว่า ถ้าเราพัฒนาวัตถุแล้ว ทุกอย่างจะต้องพัฒนา แต่เหตุการณ์หาได้เป็นเช่นนั้นไม่กลับกลายเป็นตรงกันข้ามคือ

สินทรัพย์ของเราที่เคยมีก็ร่อยหรอลง คนจนลงและศีลธรรมจรรยาก็เสื่อมลง แล้วเราจะทนพัฒนาอย่างนี้ต่อไปอีกหรือควรจะหยุดคิดทบทวนกันดูบ้างก็น่าจะดี

มักจะมีการพูดกันเสมอ ๆ ในกลุ่มคนทุกระดับว่า การที่บ้านเมืองเราไม่พัฒนา เพราะ *"คนไทยไม่เอาไหน คนไทยไม่มีวินัย คนไทยขาดความรับผิดชอบ ฯลฯ"* โทษกันไปโทษกันมาเป็นงูกินหางตลอดเวลา ผู้ใหญ่โทษผู้น้อย ผู้น้อยโทษผู้ใหญ่ ประชาชนโทษข้าราชการ ข้าราชการโทษประชาชน วนเวียนกันอยู่เช่นนี้ โดยหาที่สิ้นสุดมิได้ บ้างก็ว่า ประชาชนทำผิดกฎหมายผิดกฎจราจร เพราะตำรวจไม่สนใจ ข้างตำรวจก็ว่าประชาชนไม่รักษากฎหมาย ฝ่าฝืนกฎของบ้านเมือง ฯลฯ การทำงานและการบริหารงานทุกระดับไม่ว่าจะเป็นงานราชการหรืองานเอกชน ถ้าเราจะโทษกันไปโทษกันมาเช่นนี้ โดยหาข้อยุติไม่ได้ แล้วอีกกี่สิบปี อีกกี่ร้อยปี ปัญหาเหล่านี้จึงจะหมดไป และถ้าปัญหาไม่หมดไป บ้านเมืองก็ถอยหลังสู่ความหายนะมากขึ้นทุกวัน

ถ้าจะถามว่าทำไมประเทศอื่น โดยเฉพาะเพื่อนบ้านของเรา ที่เขาเคยยากจนค่นแค้นกว่าเรา เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน เขาจึงเจริญก้าวหน้าไปไกลกว่าเรา ทุกคนมักจะตอบว่า เพราะ *"คนญี่ปุ่นเขามีวินัย เขารับผิดชอบ เขารู้จักหน้าที่ ฯลฯ"* ฉะนั้นประเทศเขาจึงก้าวหน้าเร็ว *"แต่คนไทย ไม่มีวินัยไม่รับผิดชอบไม่รู้จักหน้าที่ ฯลฯ"* เราจึงไม่ก้าวหน้าและถอยหลังตลอดเวลา พอมาถึงตอนนี้ เราอาจจะถามต่อไปว่า "ทำไมคนไทยจึงเป็นเช่นนั้น" คำตอบก็คงจะเป็น *"เพราะปู่ย่าตายายของเราเป็นเช่นนั้น"* คำตอบนี้เป็นคำตอบที่ขอไปที โดยที่ไม่ได้คิดให้ลึกซึ้ง ดังนั้นถ้าเราจะถามให้ลึกซึ้งต่อไปอีกว่า ถ้าเช่นนั้นเราลองทดลองดู ถ้าเราเอาเด็กไทยที่เกิดมายังตัวแดง ๆ จากพ่อแม่ที่เป็นคนไทย เชื้อสายไทย อาศัยอยู่ในเมืองไทย แล้วส่งเด็กนั้นไปให้ครอบครัวญี่ปุ่น พ่อแม่ญี่ปุ่นเลี้ยงกินอยู่ เล่าเรียน ทุกอย่างเป็นแบบของญี่ปุ่น ถามว่าเมื่อโตขึ้น เด็กนั้นจะมีนิสัยเหมือนญี่ปุ่นไหม คำตอบก็คือ จะมีลักษณะเหมือนญี่ปุ่น ถึงแม้สายเลือดจะเป็นไทย ในทำนองเดียวกัน ถ้าเราเอาเด็กตัวแดง ๆ ที่เกิดจากพ่อแม่ญี่ปุ่น แล้วส่งมาให้พ่อแม่ไทยเลี้ยงเติบโต เล่าเรียน ทุกอย่างแบบคนไทย เด็กนั้นก็จะมีลักษณะเหมือนคนไทย แม้ว่าสายเลือดจะยังเป็นญี่ปุ่น จากคำตอบที่ได้นี้ก็จะเห็นว่า *"การที่คนไทยไม่เอาไหน ไม่รับผิดชอบ ไม่มีวินัยนั้น ฯลฯ"* นั้น *"ไม่ใช่อยู่ที่สายเลือด"* แต่จะอยู่ที่อะไรเราน่าจะได้มาคิดกันดู

เราอยากจะเห็นคนไทยทุกคน มีวินัย มีคุณธรรม ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือชาวบ้าน ประชาชน ชาวไร่ ชาวนา หรือผู้ใช้แรงงานซึ่งเราพูดกันเสมอว่าการที่เราขาดวินัย ไม่ปฏิบัติตามกติกาของสังคมนั้น ทำให้สังคมและบ้านเมืองเดือดร้อน และจะฉุดประเทศชาติให้จมลงสู่ความหายนะได้ แต่การที่จะให้คนมีวินัยนั้น เราทำกันอย่างไร เราจะเห็นได้ว่าทางราชการท่านก็เขียนศีลห้า หรือค่านิยมห้าประการให้ประชาชนท่องจำทางโทรทัศน์ อยากให้คนไม่ทิ้งขยะบนถนนและทางเท้า ก็เขียนคำขวัญติดไว้เต็มบ้านเต็มเมือง แต่เราเคยคิดบ้างไหม เราเคยถามตัวเองบ้างไหม ว่าสิ่งที่ทำไปนั้นได้ผลหรือไม่ การที่เขียนค่านิยมหรือศีลห้าให้คนดู ให้คนท่องจำนั้น ไม่ได้หมายความว่าคนที่ท่องศีลห้าได้จะเป็นคนที่ปฏิบัติตามศีลห้า และการที่เขียนคำขวัญไว้เต็มบ้านเต็มเมืองนั้น มีใครปฏิบัติตามบ้าง และเท่าที่ทำมาได้ผลอะไร เราน่าจะหยุดคิดกันบ้าง แทนที่ทำ ๆ ไปดีกว่าอยู่เปล่า ๆ โดยไม่คิดว่าจะเกิดผลทางปฏิบัติหรือไม่

เราได้ลงทุนไปมากมายมหาศาล ที่จะส่งเสริมให้คนมีวินัยไม่ว่าจะเป็นการขอร้อง อ้อนวอน เขียนคำขวัญให้อ่าน เขียนศีลห้าให้ท่อง แต่ก็ยังหาผลมิได้ ก็จะให้ได้ผลอย่างไร เพราะการส่งเสริมนั้น ขัดกับสุภาษิตไทยที่ว่า *"ไม้แก่ดัดยาก"* เราจะมาสอนคนเมื่อแก่แล้ว จะมาแก้ปัญหาที่ปลายเหตุนั้นย่อมหาผลมิได้ ครั้นเรากลับมาดูว่า *"ไม้อ่อนดัดง่าย"* แต่เราดัดอะไรกันบ้างเมื่อเด็กอยู่ในวัยเรียน เรากลับไปเน้น

การสอนแบบท็อปดาวน์ เน้นให้คนเป็นเอกเทศ (individualistic) เน้นให้คนเป็นผู้เชี่ยวชาญ (expertise) โดยที่ระบบการศึกษาของเราเอามาจากตะวันตกตั้งแต่เด็กเข้าเรียนอนุบาล เราก็จะดูว่าเด็กแต่ละคนสนใจอะไร เก่งอะไรเราก็จะส่งเสริมสนับสนุนให้เก่งเรื่องนั้นอย่างเดียว ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเรื่องนั้นให้ได้ ให้ดีให้เด่นเรื่องนั้นคนเดียว ใครจะเป็นอะไรก็ช่าง เราต้องดีคนเดียว เด่นคนเดียวให้ได้ กติกาของสังคมว่าอย่างไรเราไม่ต้องสอนไม่ต้องฝึก คนที่จบการศึกษาออกมาก็ถือความคิดตนเองเป็นใหญ่ เอาแต่ใจตนเอง และแนวความคิดของแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ไปทำงานร่วมกันก็ไม่เป็น แล้ววินัยของคน จะเกิดได้อย่างไร

เหตุใดคนไทยจึงไม่พัฒนาเท่าฝรั่ง ทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าฝรั่ง ทั้ง ๆ ที่เราก็ได้รับเอาทั้งวิธีการเรียนการสอน การบริหารราชการ การบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม แทบทุกอย่างก็ทำตามแบบฝรั่งทั้งหมด แต่ฝรั่งเขาก็กลายเป็นประเทศพัฒนาก้าวหน้าไปไกลมากขึ้นทุกวัน แต่เรายิ่งตามฝรั่งมากเท่าไร เราก็เพียงแต่กำลังพัฒนา กำลังพัฒนา ๆ.....ยังไม่ทราบว่าเมื่อไรจะได้เงยหน้าอ้าปากพัฒนาขึ้นมาบ้าง ก็ยังไม่มีใครบอกได้ก็เราจะไปเหมือนเขาได้อย่างไรล่ะ เมื่อเราเอาแต่หลับหูหลับตาตามเขาไปโดยที่ไม่ได้มองตัวเรากับตัวเขาว่าเหมือนกันหรือไม่ ก็มีหลายอย่างที่ตัวเราไม่เหมือนเขา สิ่งที่มองเห็นได้ชัดก็คือ "*สิ่งแวดล้อม ภูมิหลังและกติกาทางสังคม*" ของไทยแตกต่างจากของชาวตะวันตกมาก โดยเฉพาะในเรื่องศาสนา ชาวตะวันตกส่วนใหญ่นับถือศาสนาคริสต์ ชาวคริสต์เขาจะไปโบสถ์ทุกวันอาทิตย์ เพื่อไปฟังพระเทศน์ พระเทศน์ท่านก็สั่งสอนด้วยภาษาธรรมดาที่คนฟังเข้าใจ คือสอนว่า "*เราอยู่ในสังคมเราจะต้องปฏิบัติตามกติกาของสังคม ไม่ทำให้สังคมเดือดร้อน ถ้าใครแหวกกติกาของสังคม หรือทำให้สังคมเดือดร้อน พระเจ้าจะลงโทษ ฯลฯ*" หนุ่มสาวจะแต่งงานกันก็ไปแต่งในโบสถ์ ก่อนแต่งพระจะต้องซักไซ้ไล่เลียงเสียก่อนว่า จะรักกันรับผิดชอบทนุถนอมน้ำใจกันตลอดชีวิตหรือไม่ ถ้าตอบรับพระจึงจะแต่งให้ แต่ถ้าไม่ตอบรับพระก็จะไม่แต่งให้ เมื่อแต่งให้แล้วก็ยังสั่งสอนให้อยู่ร่วมกัน อยู่ร่วมสังคมอย่างสันติสุข หลังจากนั้นเขาก็จะพากันไปโบสถ์ทุกวันอาทิตย์เพื่อฟังเทศน์ สังคมของเขาเมื่อแต่งงานแล้วจะแยกไปอยู่ต่างหากจากพ่อแม่ญาติพี่น้อง และไม่มีคนใช้ เมื่อลูกเกิดมาก็ต้องเลี้ยงดูเอง เมื่อถึงวันอาทิตย์จะต้องไปโบสถ์ก็ต้องหอบลูกไปด้วย ลูกก็ต้องไปฟังพระเทศน์ตั้งแต่ตัวแดง ๆ ยังฟังไม่รู้เรื่อง จนกระทั่งโตขึ้นฟังรู้เรื่อง สิ่งที่พระสอนทุกวันอาทิตย์นั้นจะฝังอยู่ในจิตสำนึกตลอดมา ถ้าเกิดไปทำอะไรที่ผิดจากคำที่พระสอนไว้ ทำอะไรผิดกติกาของสังคมเขาจะรู้สึกไม่สบายใจ รู้สึกว่าบาปเกาะกินใจ "*นั่นคือการปลูกฝังวินัยลงไปในคน*"

เมื่อเรามองดูสังคมของไทยเรา จะเห็นว่าแตกต่างไปจากของชาวตะวันตก คนไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งตั้งแต่เกิดมาเราก็ไม่ค่อยได้ไปวัดไปฟังพระเทศน์ หรือไปบ้างก็ฟังพระเทศน์เป็นภาษาบาลีที่เราฟังไม่รู้เรื่อง หรือมีบางครั้งที่ท่านเทศน์เป็น

ภาษาพูดธรรมดา แต่เราก็ไม่ค่อยได้ไปฟัง หนุ่มสาวจะแต่งงานกันก็แต่งที่โรงแรม บางคนก็มีพิธีสงฆ์ บางคนก็ไม่มี แต่งงานเสร็จก็ไม่เคยไปวัด จะทำบุญวันเกิดเราก็ใส่บาตรหน้าบ้าน ยกมือไหว้พระแล้วก็เป็นอันเสร็จพิธี ในสังคมไทยเราไม่มีกรอบกติกาใดที่จะปลูกฝังวินัยลงในจิตสำนึกของคน ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจอะไรที่คนไทยเรียนตามวิธีของตะวันตกทุกอย่าง แต่จบออกมาแล้วจึงไม่เหมือนชาวตะวันตก แล้วเราก็ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะมีแต่ลักษณะชิงดีชิงเด่น อิจฉาริษยา คิดว่าตัวเก่ง ๆ คนเดียว ใจแคบใจน้อย ทำงานร่วมกันไม่เป็น เพราะได้รับการอบรมมาจากระบบการเรียนการสอนตามระบบท็อปดาวน์

จากเหตุผลข้อเท็จจริงที่กล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นว่า

- การบริหารงานแบบท็อปดาวน์ ที่เราใช้มาหลายศตวรรษ ก็ไม่ทำให้เราดีขึ้น แต่ตรงกันข้าม มีแต่ทำให้เราเสื่อมลง

- ระบบการเรียนการสอนที่เรารับมาหลับตาใช้หลับตาสอนกันมาให้คนเป็นเอกเทศ เอาดีเอาเด่นเฉพาะตัว ทำงานร่วมกันไม่เป็น เราจะทนใช้ระบบเช่นนี้ต่อไปอีกหรือ เราควรจะหยุดคิดดูปัญหาแล้วหาทางปรับปรุงกันดีไหม

๕. เราพร้อมที่จะปรับปรุงกันหรือยัง

เราจะก้าวไปข้างหน้ากันหรือยัง การปรับปรุงและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ถ้าหากเรายังใช้ ระบบการบริหารแบบเดิม วิธีการทำงานแบบเดิม วิธีการเรียนการสอนแบบเดิม มาคิดปลูกวินัยกันเมื่อไม้แก่แล้วอย่างเดิม คงจะไม่มีทางสำเร็จ เราควรจะต้องมีหลักการใหม่ คือ หลักการ ๙ ก้าวเพื่อความก้าวหน้า (9 Steps to Modernization) การที่เราจะนำบ้านเมืองไปสู่ความก้าวหน้ายุคใหม่นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหยุดคิด หยุดวิธีการเก่า ๆ ที่ไม่ได้สร้างความก้าวหน้า นอกจากความถอยหลัง แล้วก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ วิธีการใหม่ ด้วยความรอบคอบด้วยจิตสำนึกที่แน่วแน่ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา นำประเทศชาติให้ก้าวหน้าสู่ยุคใหม่ การที่จะทำเช่นนี้ได้จะต้องอาศัยหลักการก้าวกระโดด ๙ ก้าวคือ

ก้าวที่ ๑ ลืมระบบการขายของเก่ากิน เช่น การขายทรัพยากร ขายต้นทุนแรงงานตนเอง ขายสินค้าเกษตรที่ราคาถูก ขายแร่ธาตุและวัตถุดิบไปต่างประเทศ แล้วก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ที่เป็นการขายสิ่งของมีคุณค่า ที่ผลิตโดยเทคโนโลยีที่มีราคาสูง จูงใจผู้ใช้ ได้ราคาดี มีกำไร

ก้าวที่ ๒ เลิกแนวความคิดพัฒนาโดยการทุ่มงบประมาณเพื่อการแจกของและแจกเงินที่สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเป็นผู้รอรับ แต่ควรจะก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ ด้วยการให้ความรู้ ความสามารถ และความฉลาด ทางเทคโนโลยีที่จะสร้างคนให้เป็นทรัพยากรในการสร้างชาติ

ก้าวที่ ๓ เลิกแนวความคิดของการพัฒนาเฉพาะวัตถุสิ่งของ และอุปกรณ์ที่เป็น Hardware ทางอุตสาหกรรม และเทคโนโลยี แต่ควรจะก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ ด้วยความตั้งใจที่จะพัฒนาให้ครบวงจร ทั้ง-Hardware Software และ Peopleware

ก้าวที่ ๔ เลิกแนวความคิดที่ว่าจะพัฒนาโครงสร้างอุตสาหกรรมด้วยการให้เกิดอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ผลิตทุกอย่างในโรงงานเดียวกัน ที่จะรวมทุกสิ่งทุกอย่างไว้ที่จุดเดียว ซึ่งมีปัญหามากมาย ทั้งปัญหาการบริหาร การจ้างแรงงาน การกระจายงาน และการควบคุมด้านคุณภาพ ควรจะก้าวเข้าสู่แนวความคิดใหม่แบบโครงสร้างที่เป็นโครงข่าย การผลิตที่กระจายออกเป็นโครงสร้างอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะง่ายต่อการบริหาร การกระจายรายได้ กระจายการจ้างแรงงาน ซึ่งจะลดปัญหาการขัดแย้งและนำไปสู่การสร้างงานในชนบท ลดการย้ายถิ่น อพยพคนเข้ามาแออัดในเมือง

ก้าวที่ ๕ เลิกการทำของผลิตของตามมีตามเกิด ผลิตตามบุญตามกรรม ผลิตตามใจตัวเองที่อยากจะทำอะไรก็ทำ ทำแล้วก็เที่ยวไปขอร้องให้คนอื่นเขาซื้อ

เสมือนกับการไปขอทาน แต่ควรจะก้าวเข้าสู่ระบบการศึกษาวิจัยตลาด และการสร้างตลาด ดูแนวโน้มและคาดคะเนความต้องการตลาด แล้วจึงนำมาวางแผนการผลิตให้ตรงตามความต้องการของตลาด นำของที่ตลาดมีความต้องการไปขายและทำตลาดของผู้ซื้อให้เป็นตลาดของผู้ขาย

ก้าวที่ ๖ เลิกแนวความคิดที่ว่าคนไทย ๘๐ เปอร์เซ็นต์ เป็นชาวนา จึงต้องทำนาตลอดไป และจะสร้างงานในชนบทโดยการขอร้องโรงงานใหญ่ ๆ ให้ไปตั้งในชนบทซึ่งไม่มีใครไป แต่ควรจะก้าวเข้าสู่แนวความคิดใหม่ โดยการเปลี่ยนโครงสร้างแรงงานในชนบท ให้เป็นพนักงาน พลังในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการผลิตทางอุตสาหกรรมในชนบท ที่สามารถรับผิดชอบตนเองและเป็นอุตสาหกรรมเครือข่ายของอุตสาหกรรมแม่ที่อยู่ในเมือง ซึ่งไม่จำเป็นต้องทำทุกอย่าง

ก้าวที่ ๗ เลิกแนวความคิดเรื่องการพัฒนาชนบทที่ต่างคนต่างคิด ต่างหน่วยงานต่างทำ ต่างคนต่างคิดจะเอาดีเอาเด่นเฉพาะตัว พัฒนาโดยไม่มีระบบแน่นอนชัดเจน แต่ควรจะก้าวเข้าหาระบบร่วมกันพัฒนาเป็นทีม และพัฒนาให้ครบวงจร คือ พัฒนาทั้งความรู้ความสามารถ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การบริหารและศีลธรรม จรรยา เพื่อความก้าวหน้าเป็นปึกแผ่นของบ้านเมืองอย่างจริงจัง

ก้าวที่ ๘ ลืมความคิดที่ว่าคุณภาพคือมาตรฐาน และการเอามาตรฐานมาบังคับให้ผู้ผลิตทำตาม ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้โดยเฉพาะลูกค้าในต่างประเทศ แล้วควรจะก้าวเข้าสู่ระบบการทำงานและการควบคุมคุณภาพสมัยใหม่ ที่มีคุณภาพสูงกว่า ประสิทธิภาพดีกว่า

ก้าวที่ ๙ ลืมระบบการบริหารงานแบบเก่าที่เป็นระบบท็อปดาวน์ ทั้งในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและงานราชการ ลืมระบบการเรียนการสอนเก่า ๆ ที่เน้นท็อปดาวน์ เน้นการปลูกฝังคนให้เป็นเอกเทศที่ทำให้การทำงานของวงการมีปัญหาอยู่มากมาย ประสิทธิภาพต่ำคุณภาพต่ำ ทำลายมนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานทุกระดับ สร้างบรรยากาศที่ขัดแย้งกันตลอดเวลา แล้วก้าวเข้าหาระบบการบริหารงานสมัยใหม่ที่ทุกฝ่ายมาพบกันครึ่งทาง หันเข้าหาวิธีการศึกษาแนวใหม่ที่ปลูกฝังจิตสำนึก แบบทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบโดยการทำงานเป็นทีม สร้างกติกาและปลูกฝังวินัยที่ดีตั้งแต่เยาวัย การทำงานจะได้มีประสิทธิภาพ คนจะได้มีวินัย ช่วยกันนำชาติไปสู่ความก้าวหน้าให้ทันโลกและทันเหตุการณ์

๖. ก้าวแรกคืออะไร และแนวทางอย่างไรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแต่ละก้าว

การที่เราจะลืมของเก่า แล้วก้าวสู่แนวใหม่นำประเทศชาติให้ก้าวหน้าต่อไปนั้น ก้าวแรกที่ควรจะเริ่มต้นคือ ก้าวที่ ๙ โดยหันมาหาวิธีการบริหารงานแบบใหม่ตามระบบพบกันครึ่งทาง และปรับปรุงระบบการศึกษาเสียใหม่ หันมาเน้นการปลูกฝังความรู้ความสามารถแบบทำงานเป็นทีม สร้างบทเรียนให้เรียนเป็นทีม ปลูกฝังและสร้างวินัยลงไปในเด็ก ทุกขั้นตอนขณะที่เรียนเป็นทีม ให้ทีมได้มีบทบาทสร้างเสริมความสามารถซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ฝึกให้คนรู้จักรับผิดชอบกันเอง สอนให้เด็กรู้จักคิดแทนที่จะสอนให้ท่องจำ หรือทำตามครูอย่างเดียว ควรจะฝึกให้เด็กไทยมีความคิดริเริ่มที่ดี มีวินัยที่ดี ปลูกฝังกติกาของสังคมที่ดี และมีความสามารถที่จะเป็นกำลังในการสร้างชาติต่อไป

ถ้าหากเราจะเริ่มต้นด้วยการสร้างแนวความคิดเสียใหม่ นำการบริหารงานตามระบบกลุ่มสร้างคุณภาพ หรือ QC Circle มาใช้ แต่ทั้งนี้จะต้องปรับให้เข้ากับขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยเสียก่อน แล้วนำระบบ QC Circle ไปปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนในระบบการศึกษาทุกระดับ นั่นแหละจึงจะเป็นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรคนของชาติอย่างแท้จริง

เมื่อเริ่มต้นด้วยก้าวที่ ๙ แล้ว ตามด้วยก้าวที่ ๘ ที่ ๗ ที่ ๖ ต่อไปเรื่อย ๆ จนครบ ๙ ก้าว และในทุก ๆ ก้าว ถ้าได้ใช้วิธีการบริหารงานและการสร้างขีดความสามารถของคน ด้วยวิธีการของกลุ่มสร้างคุณภาพ (QC Circle) แล้ว เราจะสามารถนำชาติไปสู่ความก้าวหน้าได้แน่นอน ถ้าไม่เช่นนั้นแล้ว บ้านเมืองของเราคงจะมีแต่ถอยหลังจมน้ำตายในไม่ช้า

ถ้าจะถามว่า ทำไมจะต้องใช้ระบบกลุ่มสร้างคุณภาพ จะใช้ระบบอื่นไม่ได้หรือ เมื่อถามคำถามเช่นนี้ ก่อนที่จะหาคำตอบจากคำถามนี้ ใคร่จะขอให้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานของไทยเสียก่อน โดยเฉพาะพื้นฐานทางวัฒนธรรม จากผลการวิจัยของนักสังคมวิทยาชาวต่างประเทศ ที่ได้เคยทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมของคนไทย ได้รายงานว่าไว้ว่า คนไทยรวมทั้งชาวเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประเทศอื่น มีลักษณะวัฒนธรรมเป็นวัฒนธรรมอ่อน (soft culture) ซึ่งก็เปรียบได้เสมือนของไหล หรือของเหลวที่จะมีรูปร่างสัณฐาน บิดเบี้ยว หรือกลมเกลี้ยง ขึ้นอยู่กับภาชนะที่ใส่ฉันใด วัฒนธรรมของคนไทยก็จะมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ ตามปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มากระทบฉันนั้น ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมของญี่ปุ่น จีน และเกาหลี ที่เป็นวัฒนธรรมแข็ง (hard culture) ย่อมยากที่จะเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยที่มากระทบจากภายนอกได้

เมื่อทราบความจริงเช่นนี้แล้ว การที่เราจะนำประเทศชาติให้ก้าวตามบันได ๙ ขั้น ให้ไปสู่ความก้าวหน้าทันโลกทันเหตุการณ์นั้น จำเป็นจะต้องมีรูปแบบแนวทางปฏิบัติ ซึ่งเปรียบเสมือนภาชนะที่จะบรรจุของเหลวให้มีรูปร่างสัณฐานที่สวยงามฉันนั้น แทนที่จะปล่อยให้ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งจากต่างประเทศหรือในประเทศ เข้ามากระทบกระแทกให้วัฒนธรรมของเราต้องบิดเบี้ยวบู้บี้ไปโดยไม่มีรูปไม่มีแบบ ไม่มีแนวที่จะนำบ้านเมืองไปสู่ความก้าวหน้าได้ และระบบกลุ่มสร้างคุณภาพที่ได้ปรับปรุงแล้วนั้น จะเป็นภาชนะและแนวทางของการสร้างวัฒนธรรมที่ดี แต่ก็ไม่ควรหลงลืมว่า ระบบของญี่ปุ่นอาจจะเหมาะกับคนญี่ปุ่น ระบบของอเมริกันอาจจะเหมาะกับคนอเมริกัน แต่ถ้าจะนำมาใช้กับคนไทยก็จำเป็นต้องปรับให้เข้ากับลักษณะของคนไทย แล้วจึงจะเป็นรูปแบบที่ดี เราไม่ควรจะเอาหมวกญี่ปุ่นมาสวมให้คนไทย หรือเอาเสื้อฝรั่งมาใส่ให้คนไทย เพราะจะไม่สบายทั้งกายและใจ แล้วจะเกิดปัญหา แต่ถ้าเรารู้ว่าหมวกใช้เพื่อประสงค์อะไร เสื้อใช้เพื่ออะไร แล้วเรานำมาตัดโดยใช้วัสดุและรูปแบบที่เหมาะกับคนไทย ให้ใส่ได้สบายทั้งกายและใจ นั่นแหละจึงจะเหมาะกับคนไทย

ระบบกลุ่มสร้างคุณภาพก็เช่นกัน ถ้าเราจะคิดเหมือนกับเอาหมวกญี่ปุ่นมาสวมให้คนไทย เอาเสื้อฝรั่งมาใส่ให้คนไทย ย่อมจะมีปัญหาแน่นอน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับปรุงเสียก่อน

เกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์ เป็นคุณสมบัติข้าราชการ

บทความวิชาการ

กลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน กับ ข้าราชการพลเรือน

ดร. ประวิทย์ จงวิศาล*

บทความนี้เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการนำ คิว.ซี. หรือกลุ่มคุณภาพงานมาใช้กับข้าราชการพลเรือน ซึ่งกัดย่อมาจากการสนทนากับ รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิทย์ จงวิศาล อาจารย์ภาควิชาอาชีวอนามัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และที่ปรึกษาโครงการพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

เมื่อกลับจากประเทศสหรัฐอเมริกาใหม่ ๆ ได้เข้ารับราชการที่คณะสาธารณสุขศาสตร์ ด้วยความตั้งใจเต็มเปี่ยม หนุ่มไฟแรง อยากใช้ความรู้ แนวความคิด และหลักการที่เรียนมา โดยใช้ทุนรัฐบาลซึ่งเป็นเงินภาษีของราษฎร แต่แล้วท่านก็ต้องผิดหวัง

"ผมไม่สามารถขายแนวความคิดหรือส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญเรื่องสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยได้ครับ"

การที่ผิดหวังแล้วไม่ทำให้เกิดท้อแท้ใจ แต่กลับเป็นแรงผลักดันให้ต้องขวนขวายหาแนวทางจะทำอย่างไรให้งานในความรับผิดชอบสัมฤทธิ์ผล

"เหตุผลที่ผมสนใจเกี่ยวกับเรื่อง คิว.ซี. หรือกลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน เป็นเพราะจากที่ผมได้ใช้เวลาค้นคว้า อ่าน ฟัง ดูงาน ศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จนกระทั่งมาสะดุดใจที่ประเทศหนึ่งที่ถูกสงครามทำลายอย่างย่อยยับ แต่คนของเขา ประเทศของเขา ทำไมจึงเจริญรุดหน้า ประเทศอื่นใดในโลก นั่นคือ ประเทศญี่ปุ่น ทำไมคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่เต็มไปด้วยอันตราย แต่คนงานของเขาไม่เจ็บป่วย ไม่มีอุบัติเหตุทั้ง ๆ ที่มีคนงานเป็นหมื่น ๆ"

"เมื่อก่อนที่จะมาจับงานเกี่ยวกับกลุ่มพัฒนาคุณภาพงานอย่างจริงจัง ผมมีโอกาสได้ไปช่วยงาน

*รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยที่สมาคมส่งเสริมเทคในใยี่ (ไทย-ญี่ปุ่น) และโอกาสนั้นเองทำให้ผมได้หันเหชีวิตมาสนใจกิจกรรมคิว.ซี. (Quality-Circle) หรือกลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน ซึ่งผมจะใช้พูดต่อ ๆ ไปว่า กพง. จากความรู้ที่ได้เข้าไปรับในการสัมมนาก็ดี การพูดคุยกับกลุ่มคนที่สนใจเรื่องคิว.ซี. ทำให้ผมมีความเข้าใจคนญี่ปุ่นและประเทศญี่ปุ่นอย่างมาก ผมได้นำหลักการคิว.ซี.มาประยุกต์ใช้กับงานที่ผมรับผิดชอบ ทำให้ผมสามารถแก้ไขปัญหางานประจำได้"

กลุ่มพัฒนาคุณภาพงานคืออะไร?

กพง. มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดของหน่วยงาน "ในทัศนะของผมเห็นว่า กพง. กับ MBO (Management by Objective) มีความใกล้เคียงกัน ที่สำคัญทั้งสองอย่าง ใช้หลักการบริหารอย่างเดียวกัน คือ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะต่างกันที่ขอบเขตของกิจกรรมเท่านั้นเอง MBO อาศัยหลักการบริหารโดยความร่วมมือจากกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ เช่น คนทั้งองค์การ, ทั้งกรม, กอง ฯลฯ แต่กพง. จะใช้ความร่วมมือจากคนกลุ่มเล็ก ๆ ขนาด ๓-๑๐ คนเท่านั้น เมื่อทำกิจกรรมได้ผลแล้วก็ส่งผลไปยังเป้าหมายขององค์การเดียวกัน"

เป้าหมายหลักของกลุ่มพัฒนาคุณภาพของงานคืออะไร?

กพง.เป็นกลุ่มคนขนาดเล็ก ๆ ๓-๑๐ คนที่รวมตัวกันด้วยความสมัครใจ มีเป้าหมายที่จะทำกิจกรรมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงงานของตนเอง แต่ในเป้าหมายลึกซึ้งลงไปก็เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

กพง. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้มนุษย์ใช้อวัยวะส่วนสำคัญ คือหัวสมองในการทำงาน รู้จักใช้ความคิดมากขึ้น แทนการทำงานหนัก

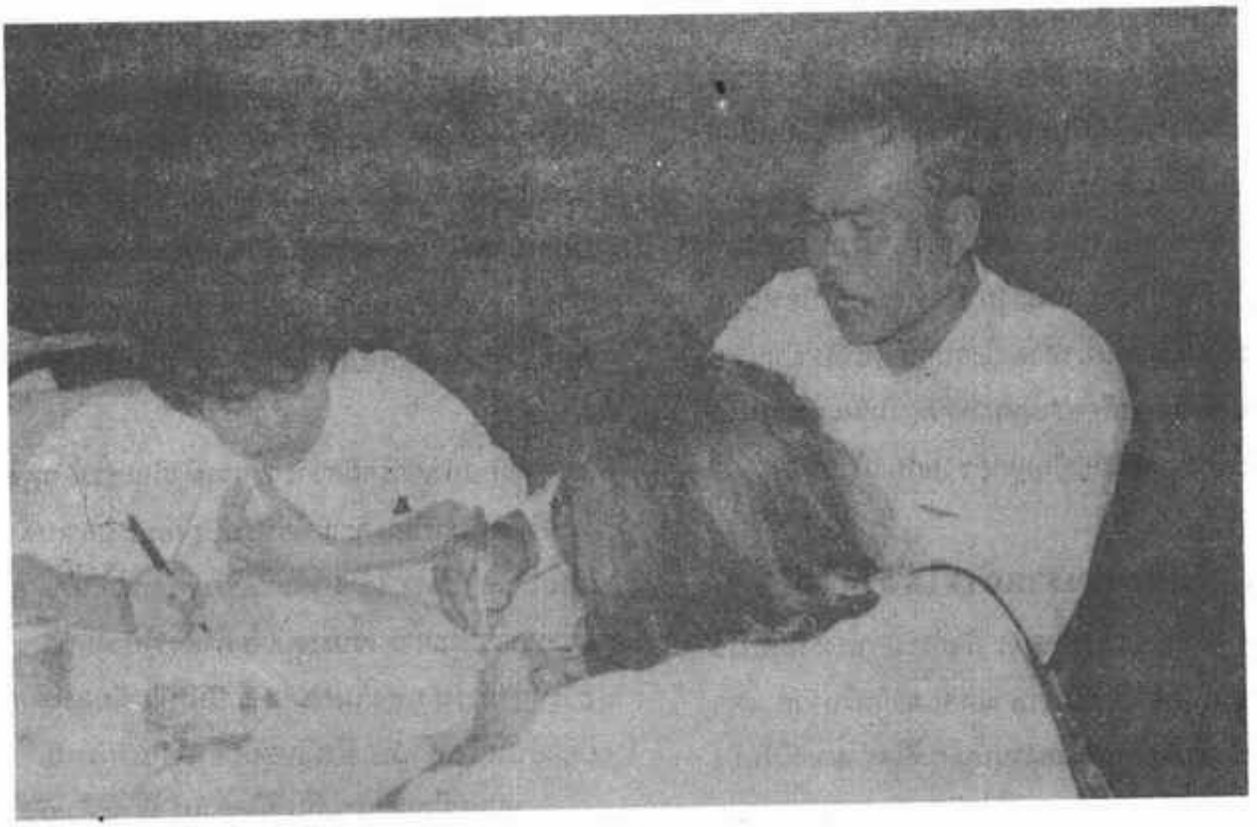
ระบบการบริหารในอดีตมักจะเกิดจากข้างบนลงสู่ข้างล่างเป็นส่วนใหญ่ ทำให้คนข้างล่างไม่ค่อยได้ใช้สมองมากนัก ทำงานไปวันหนึ่ง ๆ ทำให้หัวสมองส่วนหลังทำงานอย่างเดียว ทำงานประจำตามสั่ง ส่วน "สมองส่วนหน้า" ซึ่งมีหน้าที่คิดค้นปรับปรุง แก้ไขปัญหา ไม่ค่อยได้ใช้งาน น่าเสียดาย

กิจกรรม กพง. จะเปิดโอกาสให้ใช้ "สมองส่วนหน้า" สำหรับคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุงงานประจำของตนเอง

กพง. เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงโดยมีโอกาสใช้อวัยวะทั้ง ๓ H คือ มือ (Hand) หัวสมอง (Head) และหัวใจ (Heart)

วัตถุประสงค์เฉพาะของ กพง.

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างหน่วยงาน เพื่อผสมผสานให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ



ดังนั้น กพง. จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนให้รู้จักทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน และต้องรู้ว่า "คุณภาพงานของตนเองอยู่ตรงไหน และจะต้องเอาคุณภาพของงานของตนไปประสานกับงานของคนอื่นในสายงานเดียวกัน หรือกับหน่วยงานอื่นในองค์การเดียวกัน"

กพง. จะเป็นการมุ่งพัฒนาตนเองในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน บางคนเรียนมามาก แต่ขาดประสบการณ์ บางคนเรียนมาน้อยแต่มีประสบการณ์มาก เมื่อทำกิจกรรม กพง. จะทำให้มีการพัฒนาตนเองไปพร้อมกันกับเพื่อนร่วมงาน

ถ้าหน่วยงานใดใช้ระบบการบริหารแบบข้างบนลงข้างล่าง ไม่มีข้างล่างขึ้นข้างบน หรือเรียกว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มนุษย์จะไม่ได้พัฒนาสมองให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ คนสมองดีก็จะใช้สมองที่ดีของตนไปในทางผิด ๆ ใช้ความฉลาดไปในทางไม่ถูก ส่วนที่ได้รับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากพันธุกรรมน้อย ก็ไม่ได้พัฒนาให้เพิ่มขึ้นโดยสิ่งแวดล้อม ก็เป็นคนด้อยคุณภาพไปเลย

ด้วยเหตุนี้เอง กพง. จะเปิดโอกาสให้มนุษย์ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คนที่มีพื้นฐานดีเป็นทุนเดิมก็จะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และใครที่มีมาน้อยก็จะได้รับการกระตุ้นให้ขวนขวายให้หาวิธีมาพัฒนามากขึ้น

"ที่ใดไม่มีปัญหา ที่นั่นไม่เจริญ"

มนุษย์ใช้เวลาในที่ทำงานถึง ๕๐ เปอร์เซนต์ของเวลาลืมตา

เวลาของแต่ละคนมีเท่า ๆ กัน มีคนละ ๒๔ ชั่วโมง ใช้เวลาเพื่อนอนหลับพักผ่อน ๘-๙ ชั่วโมง เหลือเวลาอีก ๑๖ ชั่วโมงที่ลืมตา ทำภารกิจของตนเองและของคนอื่นโดยเฉพาะใช้เวลา ๖-๘ ชั่วโมงอยู่ในที่ทำงาน

ดังนั้น บรรยากาศในการทำงานจึงมีความสำคัญมีความจำเป็น

"ที่ทำงานใดมีคนต้องทนทุกข์ทรมาน ต้องมา

ทะเลาะเบาะแว้ง แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น อิจฉาริษยากัน ไม่รู้ว่าจุดหมายปลายทางอยู่ที่ไหน ที่นั่นจะเป็นเหมือนขุมนรก ที่ผู้นั้นอยู่ในที่ทำงานที่น่าเบื่อหน่าย คงจะหาความสุขในโลกใบนี้ได้ยาก"

อีกเช่นกัน กพง. จะช่วยทำให้บรรยากาศในที่ทำงานที่ทุกคนอยากมาไม่เป็นที่ทุกคนเบื่อหน่าย เพราะเป็นที่ทุกคนมาทำงานร่วมกันเป็นทีม มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีมีการสื่อความหมายที่ดี ไม่ขัดแย้งกันมากอย่างไร้เหตุผล เห็นปัญหาก็ช่วยกันแก้ไข

กพง. ใช้กับงานราชการได้หรือไม่?

"สำหรับงานราชการ กิจกรรม กพง. นำไปใช้ได้กับคนทุกชาติ ทุกภาษาแต่จะยากหรือง่าย แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ ที่ใดทำยากที่นั่นยิ่งต้องการกพง. มาก"

งานราชการเต็มไปด้วยปัญหา เป็นปัญหาที่ต้องการปรับปรุง ถึงแม้จะมีระเบียบราชการเป็นอุปสรรค ทำให้เราไม่คล่องตัวในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า งานราชการไม่ต้องการการปรับปรุงหลัก

หลักการของ กพง. มีปรัชญาอยู่ข้อหนึ่งว่า "ที่ใดไม่มีปัญหา ที่นั่นไม่ก้าวหน้าหรือไม่เจริญ"

งานที่มีปัญหาจะท้าทายความสามารถของคนให้ใช้หัวสมอง กพง. มีเป้าหมายหลัก**ให้คนทุกคนตระหนักว่างานทุกงานที่มีปัญหาสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้และเขาควรมีส่วนร่วมแก้ไขการปรับปรุงงานนั้นด้วย**

หน่วยงานราชการเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีผลกระทบของปัญหามากมาย ถ้าเป็นบริษัทเอกชนทำอะไรผิดพลาดเกิดขึ้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นก็อยู่ในองค์การของเขา แต่เป็นหน่วยราชการเมื่อเกิดผิดพลาดบกพร่องหรืองานไม่พัฒนาแล้ว ผมมองแล้วขอบเขตกว้างขวางมาก จะมีผลกระทบต่อกลไกของรัฐเอง ที่จะบริหารงานให้ประเทศไปสู่จุดหมายปลายทางได้ยาก

รัฐบาลได้มองเห็นความสำคัญในจุดนี้ โดยเห็นว่าการปรับปรุงงาน ขยายงานโดยการเพิ่มอัตราตำแหน่งอย่างเดียว จะไปไม่รอด การขออัตราตำแหน่งจะยากขึ้นทุกที ดังนั้นเป็นโอกาสอันดีที่ข้าราชการจะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยอาศัยหลักการ กพง. มาช่วย อาศัยความสามารถเฉพาะตัว เฉพาะทีมของคนที่มีอยู่มาร่วมกันปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

มีคนยังเข้าใจผิดว่าราชการทำกิจกรรม กพง. ไม่ได้ ติดที่ระเบียบ จะแก้ไขปรับปรุงอะไรยากเหลือเกิน ถ้าเอา กพง. เข้ามาจะติดขัดเพราะสาเหตุมากมายหลายประการ เช่นระเบียบ คำสั่ง ผู้บังคับบัญชา ทำให้กิจกรรม กพง.ไม่คล่องตัว นั่นเป็นเพียงเหตุผลย่อยอันหนึ่งเท่านั้น ยังมีเหตุผลอื่นอีกมากมาย

มนุษย์มีพฤติกรรมที่ไม่ดีติดตัวมา มักจะอ้างเรื่องเวลา จะไม่ทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ มักจะอ้างคนอื่นผูกพันคนอื่นไว้ "ถ้าเศษผงในตาคนอื่นแม้เพียงเศษชิ้นเล็ก ๆ ก็เที่ยวไปเปิดตาคนโน้นดูคนนี้ดู ผงในตาของตนเองมองไม่เห็น และไม่สนใจที่จะมองด้วย"

ผมคิดว่าเรื่องของระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ มนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้นมา เพราะฉะนั้น "ระเบียบกฎเกณฑ์ เหล่านั้นมนุษย์ก็น่าจะแก้ไขได้ ถ้ามีเหตุผลเพียงพอ รัฐธรรมนูญยังแก้ไขได้"

กพง. สนองความต้องการของข้าราชการจุดใด?

มนุษย์มีเป้าหมายอะไร ในการที่เขาต้องทำงาน จากทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ เรื่องมนุษย์ทำงานเพื่ออะไร "มนุษย์ต้องการปัจจัย ๕ ความมั่นคง ปลอดภัย เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จในงาน" ซึ่งมนุษย์ที่ไหน ๆ ก็ต้องการสิ่งเหล่านี้กันทั้งนั้น

ปัจจัย ๕ ทางราชการจะได้รับน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับเอกชน เช่น ๒ ขั้น มีน้อย

ข้าราชการจึงควรสร้างบรรยากาศการทำงานซึ่งเป็นที่ส่วนใหญ่เราใช้เวลา ๕๐ เปอร์เซนต์ ขณะที่ลืม

ตามาใช้ชีวิตอยู่ สนใจทำงานเพื่อส่วนรวม เพื่อเกียรติยศ งานราชการไม่ใช่เป็นงานที่ซึ่งทุกคนมานั่งทำงานไปวันหนึ่ง ๆ ทำไมเราไม่คิดทำงานปรับปรุงงานไปพร้อมกับงานตามคำสั่ง ทำไมเราไม่ทำงานเพื่อเกียรติยศ ชื่อเสียงของตนเอง

ทำอย่างไรเราจะทำให้ความสำเร็จในงานเป็นของตนเอง การทำกิจกรรมกพง. เขาตั้งเป้าหมายของกลุ่ม และเป้าหมายของกลุ่มเป็นเป้าหมายขององค์การหรือถ้าไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การก็ไม่ขัดต่อนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ทำงานไม่มีปัญหาทำงานลำบาก ก็ใช้ กพง.แก้ไข เราตั้งเป้าหมายลดนั่นลดนี่ ผลสำเร็จเป็นของกลุ่ม เราเป็นสมาชิกกลุ่ม ความสำเร็จก็เป็นของเราด้วย นี่คือสุดยอดปรารถนา

ถ้านำ กพง.เข้ามาใช้ในราชการจะทำให้ข้าราชการมองเห็นอนาคตในการทำงาน

แต่ข้อเสียเปรียบทางราชการ เช่น ข้อขัดข้องเรื่องระเบียบ กฎเกณฑ์ ผู้บังคับบัญชา บรรยากาศการทำงาน แม้จะเป็นอุปสรรคบ้างแต่ก็เป็นสิ่งบอกเหตุว่าราชการต้องการ กพง.มาก "ข้าราชการเหมือนคนไข้ที่นอนซม ต้องการแพทย์มาเยียวยารักษา" นี่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้ต้องดึง กพง. เข้ามาในราชการ

ความจริงข้อได้เปรียบทางราชการมีมากมายที่จะทำให้กิจกรรม กพง.ก้าวหน้าในวงราชการมากกว่าทางธุรกิจเอกชนเสียอีก

กพง. กับคนญี่ปุ่น

ญี่ปุ่นทำ กพง. ได้สำเร็จเพราะเขาต้องการความมั่นคง เขาจึงสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเอง เมื่อเข้าไปอยู่ในที่มีความมั่นคงแล้ว เขาจะทำความมั่นคงให้อยู่ถึงลูกหลาน เขาทุ่มสุดตัวในการทำงานให้องค์การเพื่อรักษาหม้อข้าวของเขา คนญี่ปุ่นเป็นคนขยัน อดทน มีวินัย ทำงานหนัก เอาจริงเอาจัง

อันที่จริงแล้ว ประเทศญี่ปุ่น คนญี่ปุ่นก่อนสงครามโลกก็เหมือนกับคนไทย ประเทศไทยในปัจจุบันญี่ปุ่นเคยผลิตสินค้าออกมาส่งไปขายให้ประเทศทางยุโรป อเมริกา เขาปฏิเสธไม่ยอมรับเพราะสินค้ามีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ต่ำกว่ามาตรฐานมากด้วย ก็เหมือนกับสินค้าไทยในปัจจุบันที่ญี่ปุ่นปฏิเสธไม่ยอมรับซื้อสินค้าของเรา โดยอ้างว่าสินค้าไม่ได้มาตรฐาน แต่สมัยนั้นญี่ปุ่นแทนที่จะโกรธ อ้อนวอนให้ประเทศยุโรป อเมริกาซื้อสินค้าของเขา เขากลับเห็นความสำคัญในการพัฒนาสินค้าของเขาให้ได้คุณภาพ ปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะคุณภาพของคนด้วยกระบวนการวิธีการ กพง. ทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับการพัฒนาและอาศัยเทคโนโลยีจากทางตะวันตกมาใช้พัฒนาคนญี่ปุ่น สินค้าญี่ปุ่น จนเป็นที่ประจักษ์แก่ชาวโลกต่อมา

ราชการมีความมั่นคงอยู่แล้ว ถ้าเราจะต้องการความมั่นคงก็ต้องให้องค์การมั่นคง และมั่นคงถึงลูกหลาน โดย ลด ละ เลิก การทำงานไปเพียงวันหนึ่ง ๆ อย่าเอาความมั่นคงของอาชีพข้าราชการไปทำให้เกิดความเย็นชา ไม่มีการพัฒนา

ทางเอกชนของญี่ปุ่นที่ทำกิจกรรม กพง. ผลประโยชน์เป็นของผู้ที่ทำกิจกรรมเองและตกอยู่กับเจ้าของกิจกรรม

แต่ถ้าทางราชการทำกิจกรรม กพง.ผลที่เกิดก็จะเกิดแก่ตนเอง และส่งผลพลอยได้ไปยังหน่วยราชการ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ผลประโยชน์ของทางราชการเป็นของพวกเราทุกคน รัฐบาลเป็นของพวกเราบริหารประเทศ ประเทศชาติก็ได้รับผลพลอยได้อย่างมิต้องสงสัย

กพง. เหมาะกับนิสัยคนไทยหรือไม่

ขณะนี้ปัญหาของทางราชการมีมากเหลือเกิน มองทางใดเห็นแต่ปัญหา เช่น ทำงานชักช้าเสียเวลา งานซ้อนงาน งานคั่งค้าง ทำงานบกพร่องผิดพลาด งานที่เข้าใจยาก ฯลฯ เหล่านี้ล้วนต้องการกิจกรรม กพง. เข้าไปช่วยปรับปรุงแก้ไขทั้งสิ้น ในระยะแรก ๆ

เราไม่ต้องใช้เครื่องมือยุ่งยากอะไรเลย ใช้เทคนิคง่าย ๆ แก้ไขปัญหา

กพง. ไม่ได้เหมาะสำหรับคนญี่ปุ่นเท่านั้น คนอเมริกา คนยุโรป คนเอเชีย ใช้กพง. ได้ทั้งนั้น เพราะเป้าหมายหลักของ กพง. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ใดมีมนุษย์ ที่นั่นใช้ กพง. ได้ กพง. จึงเพื่อมนุษยชาติไม่จำกัดชนชาติ และเชื้อชาติ

สรุปแล้ว กพง. **สามารถทำได้ทุกแห่งในโลก โดยไม่เลือกวัฒนธรรม ระดับการศึกษาหรืออะไรมาขวางกั้น แต่มีเงื่อนไขการทำกิจกรรม กพง. ให้สำเร็จยากหรือง่ายนั้น แตกต่างกัน**

"เปรียบเสมือนจะปลูกต้นไม้ ต้น กพง.นี่ละปลูกได้ทุกที่ ถ้าที่ใดเอื้ออำนวยให้ขึ้นง่าย มีดินดี คือมีศรัทธา ความสนใจ เอาใจใส่ดูแล อดทน ที่นั่นต้น กพง. ก็จะงอกงาม ถ้าที่ใดดิน ปุ๋ยไม่ดี ไม่มีความศรัทธา ขาดการเอาใจใส่ดูแล ต้น กพง.ก็ไม่ขึ้น ถึงขึ้นก็ไม่งอกงาม"

ส่วนปัญหาเรื่องกฎ ระเบียบต่าง ๆ ในราชการซึ่งมีมากเป็นอุปสรรคต่อการทำกิจกรรม กพง. จริง ๆ แต่อาการปัญหาต่าง ๆ บ่งบอกว่าต้องการ กพง. มาช่วย แต่ถ้าเอา กพง.เข้าไปใช้ในหน่วยงานไหนอย่างจริงจัง โดยกำหนดนโยบายแน่นอน "กพง. จะเป็นเทคนิคที่ช่วยแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานของราชการได้"

กพง. จะพัฒนาให้คนมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพดีขึ้น จึงไม่มีความจำเป็นอันใดที่จะมาพูดว่า กพง.ทำในคนไทยไม่ได้ผล หรือราชการใช้ กพง. ไม่ได้

"ผมขอยืนยันด้วยประสบการณ์ของผม ที่ดำเนินการ กพง.มาไม่ต่ำกว่า ๗ ปี งานราชการทำ กพง. ได้แน่นอน และเหมาะสมที่จะใช้ กพง.ด้วย

ปัจจัยอะไรที่ส่งเสริมการใช้ กพง. ในราชการ

ในการที่จะทำให้ กพง.ในหน่วยงานเริ่มต้นแล้วอยู่ยั่งยืนได้ผลดี ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทที่สำคัญ ถ้าปราศจากการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาแล้ว โครงการ กพง.ที่เกิดขึ้นมาแล้วไปต่อไม่ได้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก

ผู้บังคับบัญชาที่จะให้ทำ กพง.นั้นต้องพิสูจน์ตัวเองว่าสามารถบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในสมัยใหม่ได้ คือสามารถบังคับบัญชาลูกน้อง ได้งานจากลูกน้องภายใต้การใช้ทรัพยากรลูกน้องโดยใช้มือ (Hand) สามารถใช้หัวสมอง (Head) ของลูกน้อง และสามารถได้หัวใจ (Heart) ของลูกน้อง สามารถนั่งอยู่บนหัวใจของลูกน้อง

หน้าที่บทบาทผู้บังคับบัญชาจะทำให้ กพง. เกิดขึ้น และอยู่ต่อไปได้ต้องปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องแสดงความเอาใจใส่อย่างจริงจัง ไม่ใช่ด้วยวาจา ต้องลงมือปฏิบัติเพราะว่า กพง.เป็นสิ่งมหัศจรรย์ แต่ต้องลงมือปฏิบัติ แสดงความเอาใจใส่ให้กำลังใจเพราะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการกำลังใจ ถึงเขาไม่มีปัญหา ทำ กพง.ไปได้ดีก็เข้าไปถามเวลาเขาประชุมก็เข้าไปฟัง ตบหลังลูบไหล่ ชมเชย ยินดี ถามเขาว่าจะให้ช่วยอะไรบ้างไหม เสียเวลาเพียงเล็กน้อยได้ผลที่คุ้มค่า อย่าคิดว่า กพง.เป็นงานเพิ่ม เป็นงานเสริม หรือ กพง.เป็นไม้ประดับ ต้องคิดว่า กพง.เป็นงานหลักของงาน งานทุกงานต้องการปรับปรุง ต้องการแก้ไข งานทุกงานต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเขารู้ปัญหาในงานดี เพราะว่าเขาทำกับมือ ถ้าทำ กพง. ผู้อยู่หน้างานจะได้ร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาในงาน กพง. เป็นไม้หลัก ไม่ใช่ไม้ประดับ ถ้าเป็นงานเสริม คนจะแอบอ้างว่าไม่มีเวลาไม่ว่าง ถ้าไม่ให้ความสำคัญกับ กพง. อย่างเพียงพอ กพง.ก็จะไม่สำเร็จไปได้

หน่วยงานราชการใดบ้างที่ใช้กิจกรรม กพง.

ในระยะ ๒-๓ ปีที่ผ่านมา หน่วยราชการได้ให้ความสนใจกิจกรรม กพง. อย่างมาก และจะยิ่งมากขึ้นตามลำดับ

"หลักการ วิธีการ กพง. พอจะเลียนแบบกันได้ แต่ในรายละเอียดแล้วจะเลียนแบบกันได้ยาก ทั้งนี้เพราะหน่วยงานทั้งที่เป็นราชการมีความแตกต่างกัน มีปัญหาไม่เหมือนกัน จำเป็นต้องตระหนักในเรื่องนี้"

หน่วยงานที่นำ กพง. เข้าไปใช้ในงานราชการที่ได้ผลดีมักต้องดำเนินการตามวิธีการของ กพง. ขั้นแรกต้องไม่ลืมกำหนดนโยบายของหน่วยงาน และสร้างการยอมรับ ศรัทธาให้เกิดขึ้น

หน่วยงานราชการที่นำกิจกรรม กพง.ไปใช้แล้วประสบความสำเร็จ ได้แก่

กรุงเทพมหานคร ทำได้ผลดี มีกลุ่มเกิดขึ้นมากกว่า ๖๐ กลุ่ม และกำลังขยายออกไปยังเขตต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ เริ่มที่หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา และกำลังขยายออกไปทั่วเขตศึกษานิเทศก์ทั่วประเทศ

กรมที่ดิน ก็เริ่มนำไปใช้เริ่มการสัมมนาปูพื้นฐาน

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ผลดี และนักวิชาการได้นำไปพัฒนากลุ่มเกษตรกรได้ผลดี

ทบวงมหาวิทยาลัย มีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้นำ กพง. ไปใช้กับข้าราชการ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ธุรการ ได้ผลดี

กระทรวงสาธารณสุข สัมมนาปูพื้นฐานแล้ว กำลังทดลองใช้

กองทัพทั้ง ๓ กองทัพ ได้ใช้ กพง.รุดหน้าไปมาก

การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจที่ทำกิจกรรม กพง.อย่างกว้างขวางมาก

หน่วยงานราชการสุดท้ายที่ผมอยากจะเกริ่นให้ทราบ คือสำนักงาน ก.พ.เอง

ถ้าดูประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน สิงคโปร์ มาเลเซีย เกาหลี ที่เขาทำกิจกรรม กพง. ได้ผลดีนั้นเพราะว่าเขามีหน่วยงานรัฐบาลเป็นตัวจักรสำคัญ เป็นแกนกลางที่จะให้การสนับสนุนการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่จะให้กิจการ กพง. แพร่หลายที่สุดเพื่อพัฒนาคนทั้งประเทศ

แนวโน้ม กพง. ในราชการ

การที่ กพง. ในอนาคตจะสำเร็จได้นั้นมีเงื่อนไขบางประการ คือ

สิ่งแรก คือ หน่วยงานรัฐบาลต้องลงมามีส่วนร่วม มาเป็นแกนกลางในการที่จะผลักดันและส่งเสริมกิจกรรม กพง. ในรูปแบบ ตั้งแต่กำหนดเป็นนโยบาย มีแผนการสนับสนุน มีหน่วยงานต่าง ๆ หรืออาจตั้งหน่วยงานหลักขึ้นมารองรับผิดชอบ หรือจะกระจายกันไปรับผิดชอบในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่แล้วก็ได้ เมื่อรัฐบาลมีหน่วยงานหลักในเรื่องนโยบายตามในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แห่งชาติฉบับที่ ๖ ซึ่งกำหนดใช้ในปี ๒๕๓๐ ซึ่งได้พูดถึงคุณภาพ และพาดพิงถึงการพัฒนาคุณภาพของคนขึ้น ซึ่งแน่นอน การพัฒนาคุณภาพของคนหรือการทำงานต่าง ๆ กิจกรรม กพง. ได้พิสูจน์ให้เห็นว่าเป็นเทคนิคการพัฒนาคุณภาพของคนเป็นอย่างดี เพราะฉะนั้นเรามีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๖ จะทำให้ กพง. ไปได้ด้วยดี แต่รัฐบาลอย่างเดียวก็ยังไม่พอ ยังต้องอาศัยหน่วยงานเอกชนรองรับช่วยสนับสนุน ซึ่งก็เป็นที่น่ายินดีที่ขณะนี้มีสมาคมหลาย ๆ สมาคม เอกชนต่าง ๆ ได้ร่วมมือกัน กพงเข้ามาเมืองไทยได้ประมาณ ๑๐ ปีเศษแล้ว บริษัทบริจด์สโตนเริ่มต้นนำเข้ามาและประสบความสำเร็จ ได้ช่วยเหลือสังคม ด้านวิทยากร วิทยาทานให้ความรู้เรื่อง กพง. และยังมีเอกชนอีกหลาย ๆ แห่ง เช่น ธนาคารกรุงเทพ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด ฯลฯ ที่ช่วยเหลือสังคม เพราะฉะนั้น ถ้ามีหน่วยงานรัฐบาลเป็นแกนกลาง มีการกำหนดนโยบายที่แน่นอน และมีหน่วยงานเอกชนเข้าช่วยเหลือ ก็จะทำให้ กพง. ทั้งในงานราชการและเอกชนในประเทศไทยดีขึ้น

ปัจฉิมลิขิต เกี่ยวกับ กพง.

ท่านทั้งหลายที่จะนำ กพง. เข้าไปใช้ในหน่วยงานของท่านอย่าเข้าใจว่า กพง. จะทำกับหน่วยงานราชการ หรือไม่ใช่หน่วยงานราชการไม่ได้ เพราะผมได้เรียนให้ทราบแล้วว่า กพง.เกิดในประเทศญี่ปุ่น ภาคอุตสาหกรรม แต่บัดนี้ กพง.ได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่า กพง. ทำได้กับคนทุกชาติ ทุกภาษา และทุกประเภทของงาน แม้แต่ในครอบครัว แต่เราจะต้องถือว่า กพง. เป็นงานหลัก ไม่ใช่เป็นงานฝาก หรือเป็นงานเพิ่มงานเสริม กพง.ต้องเป็นงานหลัก เพราะงานทุกงานจะต้องมีปัญหาแน่นอน "ที่ใดไม่มีปัญหา ที่นั่นไม่เจริญ"

อย่าคิดว่างาน กพง.เป็นงานเล็กน้อย ซึ่งข้อนี้ขอพูดอย่างจริงใจ ในอดีตมีการดูถูก กพง.อย่างมาก โดยเฉพาะประเทศตะวันตกดูถูกญี่ปุ่น เป็นชาติแรก ชาติฝรั่งเห็นญี่ปุ่น ๓-๑๐ คน มารวมตัวกันประชุมปรึกษาหารือสัปดาห์ละครั้ง แก้ไขปัญหา ลดคลิ้ปเดือนละกล่อง สองกล่อง ลดเป็นเงินเดือนละ ๔-๕ บาท แล้วก็เอามาเสนอผลงาน เป็นการเสียเวลาเสีย man/hr. พูดถึง cost benefit แล้วไม่คุ้มเลย

เหมือน "ทำเหรียญสลึงหล่นหายแล้วใช้แบ็งค์ร้อยมาจุดไฟหา" นี่คือพวกตะวันตกมอง กพง. ในญี่ปุ่น

แต่ปัจจุบันพวกตะวันตกได้เห็นแล้วว่าญี่ปุ่นได้แซงชาวโลกจากการทำกิจกรรมกระจอก ๆ นี้เอง ถึงกับประกาศกับญี่ปุ่นว่า เป็นการ "ใจมตีเพิร์ล-ฮาร์เบอร์ทางธุรกิจ" พวกตะวันตกถอยไม่ได้อีกแล้ว จึงยอมตามก้นญี่ปุ่น แล้วบอกว่า "ญี่ปุ่นทำได้ แล้วทำไมเราจะทำไม่ได้" สิ่งใหญ่ ๆ เกิดจากสิ่งเล็ก ๆ น้อย จุดเล็ก ๆ คลิ้ป ประหยัดได้ ๔-๕ บาท แต่คนมีจิตสำนึกในการประหยัดเล็ก ๆ น้อย สิ่งอื่นมีค่ามากกว่านี้ เขาก็เสียดายก็ไม่อยากทิ้งขว้าง คนถ้าทิ้งคลิ้ปได้ต่อไปเขาก็จะทิ้งปากกา ดินสอ อื่น ๆ ที่มีค่าได้ มีคำของ กพง. หรือ คิว.ซี. อยู่คำหนึ่ง "Vital few, Trivial many" ซึ่งเป็นเทคนิคในการทำแผนภูมิพาเรโต้ของ กพง. ที่พิสูจน์ให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากปัญหาใหญ่ ๆ ที่สำคัญไม่กี่ปัญหา ปัญหาเล็ก ๆ เกิดจากพนักงานระดับล่างที่กำลังทำงานจำเจซ้ำซาก น่าเบื่อหน่ายไม่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อย่าคิดว่าเป็นเรื่องเล็ก เพราะว่าเรื่องเล็ก ๆ จะจุดชนวนให้เกิดปัญหาใหญ่ ๆ

ถ้าชาวโลกอื่น ๆ เอาเทคโนโลยีอื่น ๆ มาช่วยพัฒนาไปไกลแล้ว เราเอาแต่อยู่เฉย ๆ เราก็จะล้าหลังเขามากมาย จึงขอฝาก เราจะมาเริ่มทำกิจกรรม กพง. เป็นกิจกรรมให้ประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ทุกคนและทุกงานได้หรือยัง?

"หนทางหมื่นลี้ ไม่ยาก ไม่ไกล ถ้าเริ่มออกเดิน ก้าวแรกก็พอเห็นความหวัง ถึงจุดหมายปลายทางได้ แต่ถ้าไม่ออกเดิน แค่สองลี้ซึ่งใกล้แสนใกล้ก็เดินถึงได้ยาก"

บทความวิชาการ

ของเล่นชิ้นใหม่ Q.C.C. กับระบบราชการไทย

นิตยา เงินประเสริฐศรี*

ก่อนอื่นลองมาทบทวนดูซิว่า Q.C.C. คืออะไร? Q.C.C. ย่อมาจากคำว่า "Quality Control Circle" ถ้าแปลเป็นภาษาไทยก็คือ การควบคุมคุณภาพของสินค้าบริการภายใต้ข้อสมมติฐานว่าคุณภาพของสินค้า - บริการที่ดีเป็นผลสืบเนื่องมาจากผู้ทำงานเป็นผู้มีคุณภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาคนเสียก่อน โดยวิธีจัดตั้งกลุ่มในที่ทำงานเดียวกัน (ด้วยความเต็มใจ) เป็นกลุ่มขนาดไม่ใหญ่ไม่เล็กนัก (ประมาณ ๑๐ คน) ให้คนเหล่านี้ได้ปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ไขการทำงานที่พวกตนรับผิดชอบอยู่ โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาเช่น Graphs and Control Charts, Histogram, Check Sheet เป็นต้น (ยังมีเทคนิคอีกมากที่นำมาใช้ในการทำกิจกรรม Q.C.C.) ผลของการแก้ไขปัญหาจะได้ใช้เป็นแนวทางในการทำงานที่ดีต่อไป ซึ่งกลุ่มที่ตั้งขึ้นมานี้จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาในเรื่องการสนับสนุนให้มีกิจกรรม Q.C.C., งบประมาณ, การมีผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่กลุ่มและการอนุมัติให้ใช้เวลาทำงานมาจัดตั้งกลุ่ม Q.C.C. เป็นต้น การนำกิจกรรม Q.C.C. มาใช้จะก่อให้เกิดผลดีหลายประการ อาทิเช่น มีการแก้ไขปัญหาที่ถูกจุดเพราะช่วยกันคิดช่วยกันแก้ไข, พัฒนาคนให้ใช้ความสามารถในการรู้จักแก้ไขปัญหาและหาทางออกของปัญหา, ก่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่มมีความสามัคคีต่อกัน และเสริมสร้างหน่วยงานให้มีประสิทธิผล

---

*อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อวิเคราะห์ถึงประโยชน์ของ Q.C.C. แล้ว ต่างก็เห็นว่าเป็นของดี จึงได้มีการนำแนวความคิดนี้ไปใช้กันอย่างกว้างขวาง ในเมืองไทยก็ได้เริ่มใช้ในบริษัทหลายแห่ง ภายในระบบราชการไทยก็เช่นเดียวกัน มีการตื่นตัวที่จะนำมาใช้ด้วยความเชื่อมั่นว่า Q.C.C. จะเป็นยารักษาโรคร้ายของระบบราชการไทยอีกวิธีหนึ่ง ก็เหมือนอย่างที่เราเคยเห็นของเล่นชิ้นใหม่ ๆ ที่มีอยู่ในระบบราชการไทย เช่น ระบบ P.C, ระบบงบประมาณแบบ PPBS. ผลของการนำมาใช้เป็นอย่างไรก็อย่างที่เราทราบกันดีอยู่แล้ว

เราลองมาวิเคราะห์องค์ประกอบของกิจกรรม Q.C.C. ที่ประสบผลสำเร็จกับโครงสร้างของระบบราชการไทยและพฤติกรรมของข้าราชการไทย ผลจากการวิเคราะห์คงพอจะให้คำตอบแก่เราได้ว่ากิจกรรม Q.C.C. เป็นของเล่นชิ้นใหม่ที่ระบบราชการไทยสามารถนำมาใช้ได้หรือไม่? และใช้ได้ผลดีอย่างไร?

ประการที่ ๑ หน่วยงานของระบบราชการไทยได้มีการวางแผนที่จะนำกิจกรรม Q.C.C. มาใช้มากน้อยเพียงใด? ในองค์การธุรกิจกว่าจะนำ Q.C.C. มาใช้ได้ต้องมีการวางแผนเตรียมตัวมาเป็นเวลานาน มีการปูพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม Q.C.C. ให้คนในหน่วยงานได้เข้าใจ มีวิทยากรและที่ปรึกษาเข้ามาช่วย พร้อมทั้งมีการทดลองก่อนที่จะประกาศใช้ ถ้าระบบราชการไทยคิดจะนำเรื่องนี้มาใช้ขอให้ตระหนักในเรื่องนี้ให้ดีว่าข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้อย่างไร? มีการพัฒนาวิทยากรหรือที่ปรึกษาในเรื่องนี้มากน้อยเพียงใด?

ประการที่ ๒ ในองค์การธุรกิจซึ่งเน้นถึงผลกำไรจะเป็นเงื่อนไขของความอยู่รอดขององค์การ พนักงานคนไหนทำงานไม่ดีก็จะส่งผลไปถึงกำไร-ขาดทุนของบริษัท ถ้าบริษัทขาดทุนปิดกิจการไปตัวเองก็จะไม่มีงานทำ ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่จะมีความตื่นตัวที่จะเสริมสร้างองค์การหรือหน่วยงานของตนให้เจริญก้าวหน้า ในขณะเดียวกันเจ้าของกิจการจำเป็นต้องหาหนทางที่จะให้พนักงานทำผลกำไรให้แก่บริษัท มีวิธีการหรือเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารที่จะสร้างองค์การให้เจริญก้าวหน้า เจ้าของกิจการจะพิจารณาดำเนินการนำมาใช้ หันมาพิจารณาระบบราชการไทย ใคร? เป็นเจ้าขององค์การนี้ เราหรือท่าน ซึ่งเราต้องยอมรับว่าไม่มีใครเป็นเจ้าของระบบราชการไทย แต่ทุกคนกินเงินเดือนจากรัฐ ความคิดที่จะพัฒนาระบบราชการให้เจริญก้าวหน้าถึงมีบ้างแต่ก็ไม่มากเท่ากับการที่เราเป็นเจ้าของกิจการนั่นเอง ไม่ต้องอื่นไกลยกตัวอย่าง ถ้าเก้าอี้ในที่ทำงานจวนจะพังพวกข้าราชการก็มองดูอย่างไร้ความหมาย (อาจจะมีบ้างที่มองแล้วคิดว่าควรจะทำอะไรต่อไป) แต่ถ้าเป็นเก้าอี้ที่บ้านใกล้จะพังก็รีบซ่อมทันที ดังนั้นพฤติกรรมของข้าราชการไทยส่วนใหญ่จะมุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ของหน่วยราชการ แต่แนวความคิดของกิจกรรม Q.C.C. เน้นถึงการแก้ไขปัญหาในการทำงาน มุ่งถึงประโยชน์ของหน่วยงาน ซึ่งขัดแย้งกับค่านิยมของข้าราชการไทย พิจารณาว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมักจะแก้ไขไม่ค่อยได้ และมีการสร้างสมปัญหาจนกลายเป็นปรากฏการณ์ธรรมดาในโครงสร้างของระบบราชการไทย ปล่อยให้ปัญหาคลี่คลายโดยตัวของมันเอง

ประการที่ ๓ พิจารณาในแง่กระบวนการของการนำกิจกรรม Q.C.C. ไปใช้ในทางปฏิบัติจะต้องมีงบประมาณเป็นฐานรองรับ เช่น งบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เงินส่วนนี้จะมาจากไหน? ถึงแม้ว่าหน่วยงานของรัฐจะส่งข้าราชการคนใดคนหนึ่งไปฝึกอบรมสัมมนาในเรื่องนี้ แต่มีเพียงคนกลุ่มน้อยไม่กี่คนเท่านั้นที่เข้าใจกิจกรรม Q.C.C. ขณะที่คนส่วนใหญ่ที่จะเข้ากลุ่มยังไม่มีความรู้ว่ากิจกรรม Q.C.C. คืออะไร จำเป็นที่จะต้องจ้างวิทยากรเข้าอบรมข้าราชการทุกคนในหน่วยที่จะริเริ่มกิจกรรม Q.C.C. และการอบรมจะต้องมีความต่อเนื่องตลอดเวลาก็ยิ่งต้องใช้เงินค่าใช้จ่ายมากขึ้น

ประการที่ ๔ กิจกรรม Q.C.C. จะมีขั้นตอนของการวิเคราะห์ปัญหา, ค้นหาสาเหตุ และการแก้ไขปัญหาโดยกำหนดเป็นเป้าหมายที่ต้องการ และดำเนินการให้เสร็จในช่วงระยะเวลาที่ได้กำหนดขึ้น หลังจากกิจกรรม Q.C.C. ได้เสร็จสิ้นไปแล้วจะต้องมีการประเมินผลงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่? พร้อมกับจัดตั้งมาตรฐานการทำงานในเรื่องนั้น ๆ ขึ้นมาเป็นแนวทางการทำงานต่อไป จะเห็นได้ว่าการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกิจกรรม Q.C.C. ซึ่งข้าราชการไทยก็ไม่ค่อยจะสนใจกับการติดตามผลมากนัก นอกจากนี้ในองค์การธุรกิจที่มีการนำกิจกรรม Q.C.C. มาใช้กลุ่มที่ทำกิจกรรม Q.C.C. เสร็จสิ้นแล้วก็จะมีการนำเสนอผลงานที่แก้ไขปัญหาได้เสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาประกวดกันระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ฝ่ายบริหารจะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง สำหรับผู้บริหารในระบบราชการไทยจะมีเวลามากพอหรือที่จะสนใจกับกิจกรรม Q.C.C. ทุกขั้นตอน เพราะผู้บริหารของไทยยิ่งระดับสูงมักจะมีตำแหน่งหน้าที่หลายตำแหน่ง

ประการที่ ๕ ภายหลังจากที่มีการรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางในการทำงานใหม่ สำหรับในระบบราชการไทย ถ้ามีการรวมกลุ่มทำกิจกรรม Q.C.C. และภายในกลุ่มเห็นปัญหาและรู้แนวทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี แต่ถ้าแนวทางแก้ไขปัญหาขัดแย้งกับกฎระเบียบต่าง ๆ แล้วเราจะทำอย่างไรดี ถ้าข้าราชการคนใดฝ่าฝืนกฎระเบียบของทางราชการก็อาจถูกลงโทษได้

ประการที่ ๖ กิจกรรม Q.C.C. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการทำงานเป็นกลุ่ม แต่ลักษณะคนไทยไม่ค่อยชอบทำงานเป็นกลุ่มมากนัก ถ้ามีการทำงานเป็นกลุ่มก็มักจะปัดความรับผิดชอบ โยนงานไปให้คนในกลุ่มทำ และตัวเองไม่ทำอะไร (ทั้ง ๆ ที่ตัวเองเป็นคนถ่วงความเจริญของกลุ่ม) เราปรารถนาที่จะให้มีการทำงานเป็นกลุ่มแต่การประเมินผลความดีความชอบเรากลับประเมินเป็นรายบุคคล ดังนั้นคนแต่ละคนจึงมักจะแก่งแย่งชิงดีกันเพื่อตนเองจะได้รับการพิจารณาได้ ๒ ขั้น หรือได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน โดย

เฉพาะหน่วยงานต่าง ๆ มีข้าราชการมากแต่ตำแหน่งระดับสูงมีน้อย

ประการที่ ๗ ตัวข้าราชการเองมีความพร้อมและเต็มใจที่จะทำกิจกรรม Q.C.C. มากน้อยเพียงใด? เพราะการทำกิจกรรม Q.C.C. จะต้องเสียเวลามานั่งประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหาและการแก้ไขปัญหา ซึ่งระบบราชการได้กำหนดให้ข้าราชการทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง ซึ่งจริง ๆ แล้วมักจะทำงานไม่ครบ ๘ ชั่วโมงต่อวัน ยิ่งมาเพิ่มงาน (กิจกรรม Q.C.C.) ให้อีก ก็ไม่แน่ใจว่าข้าราชการจะเต็มใจทำหรือไม่? ผู้บริหารของหน่วยงานจะให้มีการทำกิจกรรมนอกเวลาราชการก็ยิ่งไม่มีทางเป็นไปได้ แต่ถ้าจะให้ทำกิจกรรม Q.C.C. ในเวลาราชการก็พอเป็นไปได้ แต่จะมีผลกระทบต่องานหลักของทางราชการหรือไม่? (แต่ประเด็นนี้ไม่ค่อยสำคัญมากนัก) สำหรับในองค์กรธุรกิจแล้ว ฝ่ายบริหารจะกำหนดช่วงเวลาหนึ่งของสัปดาห์เพื่อจัดทำกิจกรรม Q.C.C. โดยเฉพาะ

จากข้อสังเกตต่าง ๆ ที่ได้เสนอมาคงจะให้คำตอบแก่ท่านผู้อ่านได้แล้วว่ากิจกรรม Q.C.C. เป็นของเล่นชิ้นใหม่ของระบบราชการไทยหรือเป็นระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถนำมาใช้ได้เป็นอย่างดีภายในระบบราชการไทย ถ้าเราคิดว่า "การที่กลุ่มคนมาร่วมกันประชุมแก้ไขปัญหาด้วยความสมัครใจและหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ" เพียงเท่านี้คือ การทำกิจกรรม Q.C.C. แล้ว เหตุการณ์เช่นนี้ก็คงเหมือนเหตุการณ์ในอดีตที่เรารับระบบบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในลักษณะครึ่ง ๆ กลาง ๆ จนเจ้าของแนวความคิดอาจจะแปลกใจนึกว่าเป็นรูปแบบการบริหารอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเขาอาจจะต้องมาศึกษาเรียนรู้จากของไทย (ในแง่การบริหารงานที่ล้มเหลวไร้ประสิทธิภาพ)

ด้วยอภินันทนาการ

จาก

ห้างสรรพสินค้าเมอรี่ดิงส์

ถนน พหลโยธิน สะพานควาย กรุงเทพมหานคร

การใช้วิธีการกลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน (คิวซีซี) มาปรับปรุงงานราชการ : กรณีการปรับปรุงงานพิมพ์ดีด กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

ปรีชา มงคลพันธุ์ *

ในปัจจุบัน ส่วนราชการต่าง ๆ ได้นำวิธีการปรับปรุงคุณภาพงานโดยใช้กลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน หรือ **Q.C.C. (Quality Control Circle)** *มาใช้ปรับปรุงงานของหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกันเป็นจำนวนมาก และได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดี*

บทความนี้ ขอนำตัวอย่างการนำวิธีการปรับปรุงงานโดยใช้วิธีกลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน หรือ Q.C.C. มาใช้ปรับปรุงงานราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นครั้งแรกโดยได้เริ่มนำมาใช้กับการปรับปรุงงานพิมพ์ดีด กองวิชาการก่อน และขณะนี้กำลังนำไปใช้กับการปรับปรุงงานอื่น ๆ ต่อไป โดยมีที่มา วิธีดำเนินการ และผลการดำเนินการดังนี้

ที่มา

เรื่องนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่กองวิชาการได้เสนอเทคนิคและวิธีการบริหารงานจากระดับล่างสู่ระดับสูง แบบ Quality Control Circle หรือ Q.C.C ให้ฝ่ายบริหารสำนักงาน ก.พ. พิจารณาเมื่อปี ๒๕๒๖ ฝ่ายบริหารสำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นเทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่น่าสนใจ และควรที่จะได้นำมาทดลองใช้ในสำนักงาน ก.พ. โดยการจัดเป็นโครงการตัวอย่างในงานใดงานหนึ่งก่อน เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเข้ามาใช้ในสำนักงานทั้งหมดต่อไป

ด้วยเหตุดังกล่าว กองวิชาการจึงได้พิจารณาและคัดเลือกงานพิมพ์ดีดของกองวิชาการเป็นโครงการสำหรับทดลองนำเทคนิค คิว ซี เซอร์เคิล เข้ามาใช้เป็นตัวอย่างในการปรับปรุงคุณภาพงาน สำหรับเป็นแนวทางไปสู่งานอื่น ๆ ต่อไป

สภาพทั่วไปของงานพิมพ์ดีดกองวิชาการ

งานพิมพ์ดีดของกองวิชาการ เป็นงานหนึ่งในฝ่ายระบบข้อมูลและบริการ มีลักษณะงานให้บริการด้านงานพิมพ์แก่ฝ่ายอื่น ๆ ซึ่งปฏิบัติงานเชิงวิชาการ

---

*เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓ หัวหน้ากลุ่มปรับปรุงงานพิมพ์ดีด กองวิชาการ สำนักงานก.พ.

แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมาการปฏิบัติงานของงานพิมพ์ดีดยังประสบปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเต็มที่เท่าที่ควร ทั้งในด้านความรวดเร็ว ความสะอาดเรียบร้อย และการจัดรูปแบบที่สวยงาม ตลอดจนความประทับใจในความตั้งใจและเต็มใจของเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดที่ผู้ใช้บริการได้รับ ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นจากสาเหตุหลาย ๆ ประการ ทั้งจากตัวเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดเองและผู้ใช้บริการ ซึ่งอยู่ในวิสัยที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ถ้ามีวิธีการที่เหมาะสม

การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน

กองวิชาการได้จัดตั้งกลุ่มพัฒนาคุณภาพงานพิมพ์ดีด โดยตั้งเป็นคณะทำงานขึ้นเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๒๖ มีผู้อำนวยการกองวิชาการเป็นประธานที่ปรึกษา และมีเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงงานของตนเอง ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. นายปรีชา มงคลพันธุ์	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓	หัวหน้ากลุ่ม
๒. น.ส.สุรีย์ สวัสดี	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓	สมาชิกกลุ่ม
๓. นางศิริธร จารุคะรุฑ	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓	สมาชิกกลุ่ม
๔. นางจันทนา ชำนาญกุล	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓	สมาชิกกลุ่ม
๕. น.ส.ศศิธร ยศตระกูล	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓	สมาชิกกลุ่ม
๖. นางรัชนี มาศวิจิตร	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓	สมาชิกกลุ่ม

ทั้งนี้ โดยมี น.ส.ยุพิน ธาตรีธร และ นายนิเวศน์ สิทธิชัย เป็นที่ปรึกษากลุ่ม

วิธีดำเนินการ

๑. ระยะเวลาทำกิจกรรม ๗ เดือน

๒. การประชุมกลุ่ม ๑๒ ครั้ง เฉลี่ยครั้งละ ๑ ชั่วโมง

๓. สมาชิกกลุ่มเข้าประชุมเฉลี่ย ๘๐%

๔. สรุปผลการทำกิจกรรม

คณะทำงานได้เริ่มประชุมกลุ่มเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๒๖ โดยได้ทำการศึกษา อภิปราย และกำหนดปัญหาของงานพิมพ์ดีดขึ้นก่อนในขั้นต้น สรุปได้ว่า ปัญหาของงานพิมพ์ดีดที่เกิดขึ้น มีดังนี้

ประการแรก สภาพแวดล้อมของงานพิมพ์ดีด ซึ่งห้องพิมพ์ดีดมีลักษณะสกปรก ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่มีบรรยากาศที่น่าทำงาน

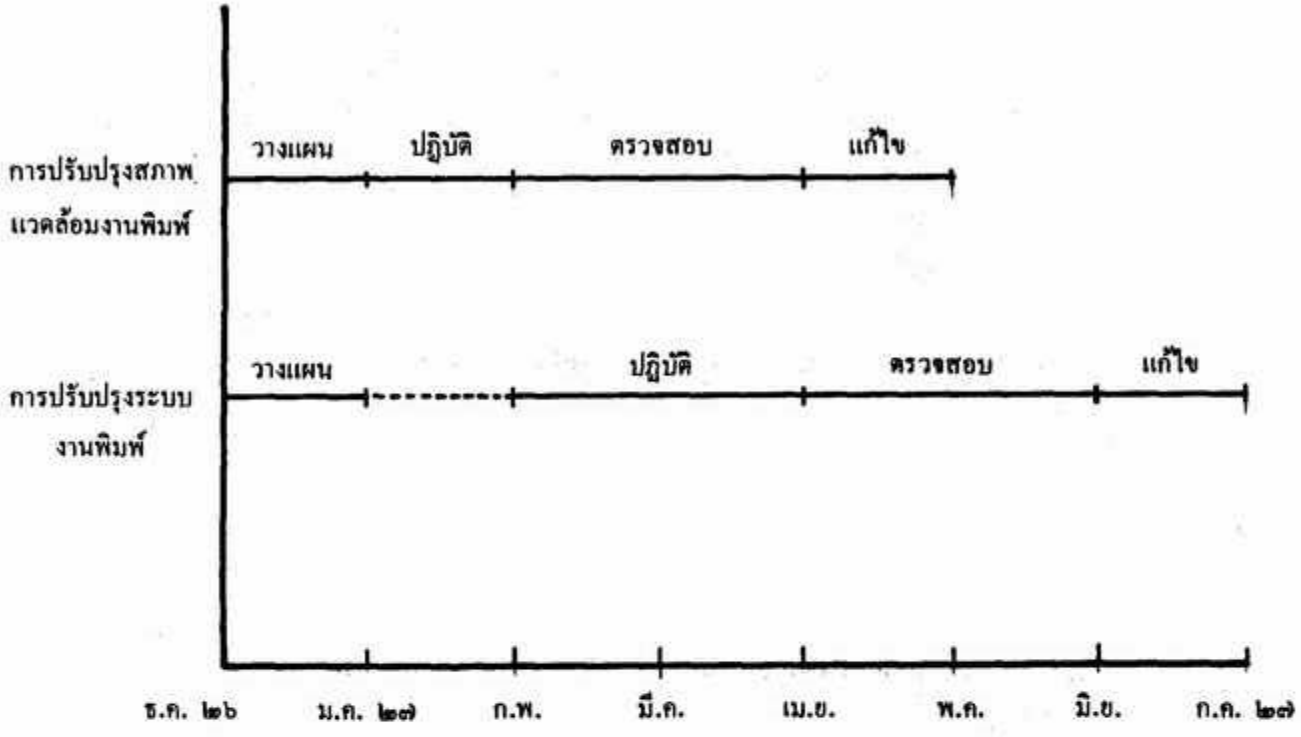
ประการที่สอง ระบบงานพิมพ์ดีดซึ่งมีลักษณะการรับส่งงานและการปฏิบัติงาน ยังมีความล่าช้า ผิดพลาด และไม่อาจสนองตอบต่อผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะทำงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข โดยจัดลำดับการแก้ไขตามความสำคัญเร่งด่วนก่อนหลัง คือ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของห้องพิมพ์ดีดก่อน แล้วปรับปรุงระบบงานพิมพ์ดีดเป็นเรื่องต่อมา พร้อมทั้งได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการไว้ ๔ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนวางแผนดำเนินการ (Plan) ขั้นตอนลงมือปฏิบัติ (Do) ขั้นตอนการตรวจสอบประเมินผล (Check) และสุดท้าย ขั้นตอนการทบทวนแก้ไข (Action) ดังนี้

ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการ

คณะทำงานได้วางแผนดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและระบบงานของงานพิมพ์ดีด โดยได้คำนึง

ถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปริมาณงานที่คณะทำงานต้องรับผิดชอบตามปกติ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการใช้เวลาในการศึกษาและประชุมกลุ่มด้วย จึงได้กำหนดแผนดำเนินการไว้ ดังนี้



ขั้นตอนการปฏิบัติ

หลังจากที่คณะทำงานได้วางแผนแล้ว ก็ได้เริ่มลงมือปฏิบัติงานด้วยวิธีการระดมความคิดในลักษณะของการประชุมกลุ่ม เพื่อที่จะค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขในแต่ละปัญหา ซึ่งสมาชิกในคณะทำงานได้ช่วยกันเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ โดยอาศัยเทคนิคแผนภูมิพาเรโต (Pareto Diagram) และแผนภูมิก้างปลา (Cause and Effect Diagram) เข้าช่วยในการเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหา ผลจากการดำเนินการอาจสรุปได้ดังนี้

๑) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของงานพิมพ์ดีด

ปัญหา สถานที่ปฏิบัติงานพิมพ์ดีดสกปรกรกรุงรัง ไม่มีบรรยากาศจูงใจในการทำงาน

สาเหตุ	แนวทางแก้ไข
๑. งานโรเนียว	
๑.๑ ฝาผนังสกปรกจากรอยหมึกโรเนียว	- ใช้กระดาษแข็งปิดทับผนัง ถ้าสกปรกมากให้เปลี่ยนใหม่
๑.๒ วางกระดาษไขที่โรเนียวแล้วไม่เป็นที่ ทำให้เปื้อนเก้าอี้ โต๊ะพิมพ์ดีด	- ห้ามวางกระดาษไขที่โรเนียวแล้วไว้ตามเก้าอี้ โต๊ะพิมพ์ดีด ให้จัดที่เก็บและวางให้เป็นระเบียบ
๑.๓ หมึกเลอะเครื่องโรเนียว ทำให้แลดูสกปรก	- ให้เช็ดให้สะอาดทันที อย่าปล่อยทิ้งไว้
๑.๔ หลอดหมึกและฝาที่ใช้แล้ววางเกะกะ	- เมื่อใช้หมดให้ทิ้งทันที ถ้ายังไม่หมดให้เก็บให้มิดชิด
๑.๕ แกะกระดาษออกมาใช้วางไม่เป็นระเบียบ	- ให้รวมกระดาษที่ยังใช้ไม่หมดไว้ในที่เดียวเพื่อสะดวกต่อการหยิบใช้และประหยัดกระดาษ
๑.๖ ไม่เก็บกระดาษไขที่ใช้แล้วให้เป็นที่วางเกะกะไว้ทั่วไป	- หากล่องมาใส่ให้เรียบร้อย และเก็บไว้ในที่ที่เป็นระเบียบ

สาเหตุ	แนวทางแก้ไข
๒. ครุภัณฑ์	
๒.๑ เก็บกระดาษที่ใช้ไรเนียวไว้มากเกินไป เต็มห้องพิมพ์ดีดไปหมด	– หาที่เก็บไว้นอกห้องพิมพ์ดีด เอาเข้าไปใช้เฉพาะที่จำเป็น
๒.๒ ปฏิทิน ขอแขวน ไม่เป็นระเบียบดูไม่สวยงาม	– ติดให้เป็นระเบียบ เพื่อความสวยงาม
๒.๓ ตู้รังผึ้งใส่แบบฟอร์มต่าง ๆ ใส่อุปกรณ์และเอกสารเต็มไปหมดไม่เป็นระเบียบและสวยงาม	– ใช้ใส่เฉพาะกระดาษที่ใช้ในการพิมพ์ แบบฟอร์มต่าง ๆ ให้เจ้าหน้าที่ธุรการรับผิดชอบ
๒.๔ โต๊ะ เก้าอี้มากเกินความจำเป็น	– นำไปใช้ประโยชน์นอกห้องพิมพ์
๒.๕ เครื่องพิมพ์ดีดสำรองที่ยังไม่ใช้วางเกะกะ	– หาที่เก็บให้เรียบร้อย – เครื่องที่เสื่อมสภาพนำส่งคืนกองคลัง
๒.๖ วัสดุของกอง เช่น โฟม กระดาษแข็ง นำมาเก็บในห้องพิมพ์ไม่เป็นที่เป็นทาง	– เก็บให้เรียบร้อย อุปกรณ์ที่ไม่เกี่ยวกับงานพิมพ์ดีดให้ฝ่ายธุรการหาที่เก็บให้เหมาะสม
๓. ตัวคนพิมพ์	
๓.๑ นำกระดาษที่ใช้พิมพ์มาเก็บไว้ส่วนตัวมาก ทำให้รกบนโต๊ะพิมพ์ดีด	– เก็บไว้ในตู้รังผึ้งเป็นส่วนกลาง หยิบมาใช้เท่าที่จำเป็น
๓.๒ ไม่จัดระเบียบโต๊ะให้สวยงาม เอาหนังสือภายนอกมาวาง	– ให้เจ้าของโต๊ะดำเนินการให้เป็นระเบียบ
๓.๓ ยาลบไขที่ไม่ใช้แล้ววางเกะกะ	– ถ้าใช้ไม่ได้ควรทิ้ง หรือเก็บให้มิดชิด
๓.๔ เอาอาหารมากินในห้อง ทำให้เลอะเทอะ และดูไม่เหมาะสม	– ถือเป็นข้อตกลงว่าไม่ควรนำอาหารที่ทำให้สกปรกมากินในห้องพิมพ์
๔. คนทำความสะอาด	
๔.๑ พื้นห้องไม่สะอาด	– ดำเนินการให้ทำความสะอาดให้มากกว่าเดิม
๔.๒ ตะกร้าผงไม่เททุกวัน	– เทตะกร้าผงทุกวัน
๕. บุคคลภายนอก	
๕.๑ นำสิ่งของต่าง ๆ มาวางในห้องพิมพ์ดีด	– ติดต่อเจ้าของให้มาเก็บเอาไป
๕.๒ คนภายนอกมากินอาหารในห้อง ทำให้เลอะเทอะและไม่เป็นระเบียบ	– เตือนให้ทราบ มิให้ปฏิบัติเช่นนี้อีก
๕.๓ คนเล่นหมากรุกทำให้สกปรก เก็บอุปกรณ์การเล่นไม่เป็นที่	– ขอร้องให้รักษาความสะอาด เก็บอุปกรณ์การเล่น ให้เรียบร้อยเขียบุหรี่ในที่เฉพาะ

มาตรการแก้ไข

เนื่องจากการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของงานพิมพ์ดีดเป็นเรื่องเร่งด่วน คณะทำงานพัฒนาคุณภาพงานพิมพ์ดีดจึงได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ดังนี้

๑. การแก้ไขที่เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดสามารถทำได้เอง เป็นต้นว่า ปัญหาเกี่ยวกับครุภัณฑ์ในห้องพิมพ์ ปัญหาเกี่ยวเนื่องกับตัวคนพิมพ์ดีด ก็ได้เริ่มลงมือร่วมกันแก้ไขปรับปรุงตามแนวทางที่ได้ศึกษาไว้ทันที

๒. การแก้ไขโดยร่วมมือประสานงานกับเจ้าหน้าที่ธุรการ โดยได้ตกลงทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ธุรการที่รับผิดชอบงานโรเนียวและการรักษาความสะอาดในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการแก้ไขปรับปรุงและร่วมมือกันดำเนินการตามแนวทางแก้ไขที่กำหนดไว้

๓. การแก้ไขโดยการอนุมัติของผู้บังคับบัญชา แนวทางแก้ไขในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกและเรื่องที่ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา เช่น เกี่ยวกับโต๊ะ เก้าอี้ เครื่องพิมพ์ดีด การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลภายนอก ฯลฯ ก็ได้นำเสนอแนวทางแก้ไขให้ผู้บังคับบัญชารับทราบและอนุมัติให้ดำเนินการได้เสียก่อน คณะทำงานจึงจะดำเนินการต่อไป

สำหรับวิธีดำเนินการแก้ไขปรับปรุง นอกจากจะใช้วิธีการติดต่อทำความเข้าใจในระดับเจ้าหน้าที่และการสั่งการของผู้บังคับบัญชาแล้ว ยังใช้สื่อข้อความเตือนใจ เช่น โปสเตอร์ในการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นเครื่องช่วยดำเนินการด้วย

ทั้งนี้ จากมาตรการแก้ไขปรับปรุงดังกล่าว คณะทำงานได้ติดตามตรวจสอบผลที่ได้รับตลอดมา ปรากฏว่าบังเกิดผลดีขึ้นมาก อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาติดตามตรวจสอบอีกระยะหนึ่ง จึงจะสามารถยืนยันได้แน่ชัด

๒) การปรับปรุงระบบงานพิมพ์ดีด

การศึกษาสภาพปัญหาของระบบงานพิมพ์ดีด คณะทำงานได้ประชุมและกำหนดวิธีการเพื่อทราบปัญหาและลำดับความสำคัญของปัญหาใน ๒ ลักษณะ คือ **ลักษณะแรก** คณะทำงานได้ประชุมกลุ่มค้นหาสาเหตุของปัญหาระบบงานพิมพ์ดีด และ **ลักษณะที่สอง** ได้ออกแบบสอบถามให้ข้าราชการกองวิชาการในฐานะผู้ใช้บริการของงานพิมพ์ดีดโดยตรงแสดงความคิดเห็นถึงสาเหตุดังกล่าวด้วย ต่อจากนั้นคณะทำงานได้นำข้อมูลทั้งสองลักษณะมาวิเคราะห์เปรียบเทียบและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ แต่ปรากฏว่าข้อมูลที่ได้รับในแต่ละสาเหตุไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ประกอบกับคณะทำงานเห็นว่าปัญหาทุกปัญหาของระบบงานพิมพ์ดีดมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน จึงจะสามารถปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นได้

ปัญหา

๑. การพิมพ์มีความผิดพลาดมาก

๒. งานล่าช้า ไม่รวดเร็วทันต่อความต้องการ

๓. การจัดรูปแบบไม่สวยงาม

๔. งานพิมพ์ไม่เรียบร้อย ประณีต

๕. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดไม่เต็มใจรับงานในบางครั้ง

สาเหตุ จากสาเหตุที่เกิดขึ้นในปัญหาแต่ละปัญหา มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน จึงอาจรวบรวมได้ ดังนี้

๑. ผู้ใช้บริการ

๑.๑ ร่างหนังสือ

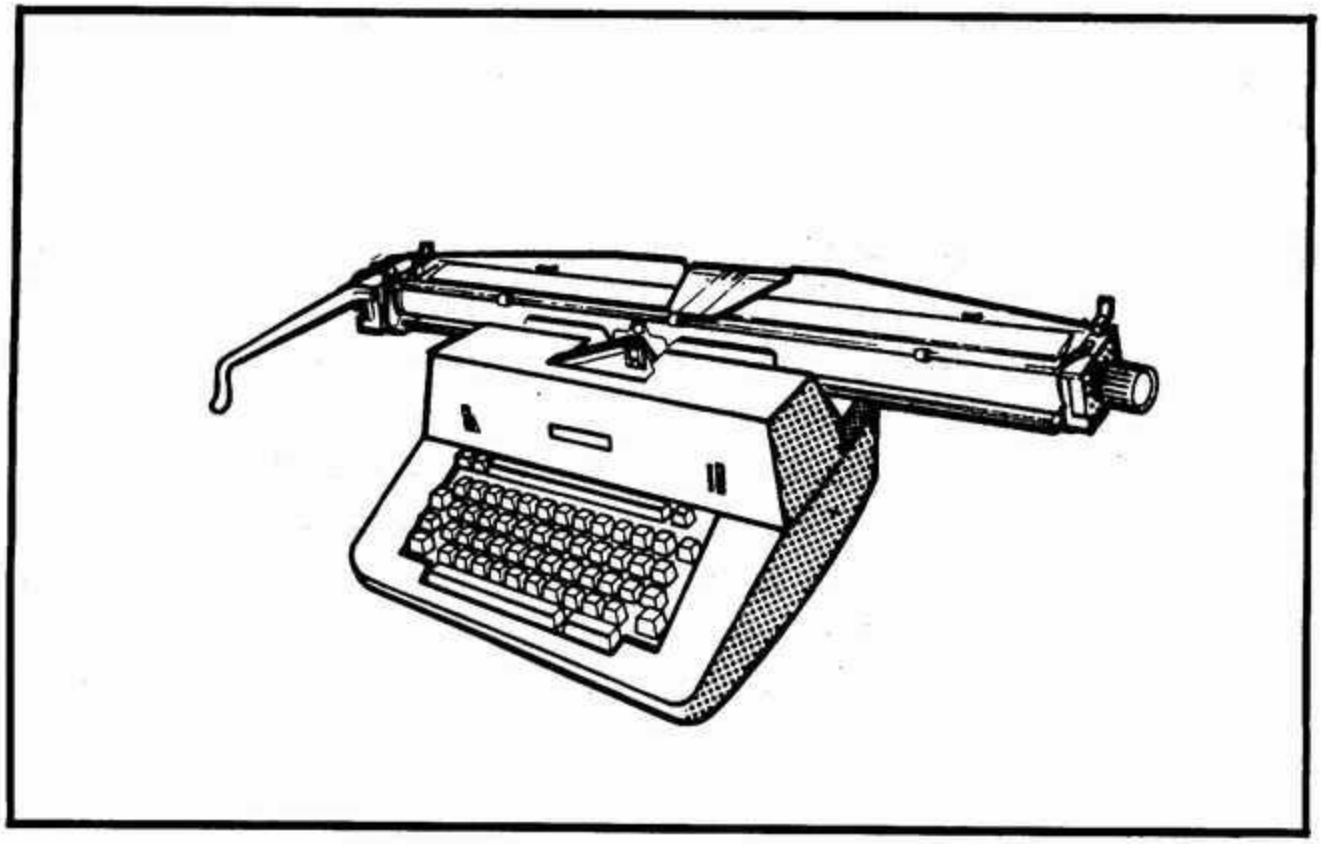
- ร่างหนังสือโดยลายมือหวัดมาก ทำให้อ่านยาก
- ร่างหนังสือใช้เครื่องหมายต่าง ๆ ไม่ชัดเจน เช่น ขีดฆ่า การโยง การเพิ่มเติมข้อความ ฯลฯ
- เจ้าของงานขาดความรอบคอบในการร่างหนังสือ เช่น เขียนคำผิด คำตกหล่น
- ผู้ร่างใช้อุปกรณ์ร่างหนังสือไม่เหมาะสมในการร่าง เช่น ร่างด้วยดินสอ และเขียนเบา ๆ
- ผู้ร่างหนังสือไม่กำหนดรูปแบบการพิมพ์ ทำให้งานที่พิมพ์ออกมาแล้วไม่เป็นที่น่าพอใจ
- เจ้าของงานแก้ร่างซ้ำแล้วซ้ำอีก ทั้งที่พิมพ์เสร็จไปแล้ว

๑.๒ ส่งงานพิมพ์ในเวลาเร่งรัดเกินไป

๑.๓ ข้าราชการในกองใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดในการส่งงาน ทำให้ยากที่จะจัดลำดับความสำคัญของงานให้เหมาะสมได้

๒. ระบบงานรับ-ส่งงานพิมพ์

๒.๑ การจัดลำดับความสำคัญของการส่งงานพิมพ์ยังไม่ดี



๒.๒ เจ้าของงานไม่ทำตามระเบียบการส่งงานพิมพ์ ทำให้เกิดความลักลั่นในการส่งงาน

๒.๓ แบบฟอร์มของการส่งงานพิมพ์ไม่มีรายละเอียด และขาดการใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง

๒.๔ การส่งงานพิมพ์ให้เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดไม่กระจายอย่างทั่วถึงและเท่า ๆ กัน

๓. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด

๓.๑ ในบางช่วงมีงานล้นมือ

๓.๒ ขาดความตั้งใจและความรอบคอบในการปฏิบัติงาน และบางขณะมีปัญหาส่วนตัว ทำให้สภาวะจิตใจไม่มั่นคง

๓.๓ ขาดความเอาใจใส่ในการทำความสะอาดอุปกรณ์และเครื่องพิมพ์

๓.๔ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดยังขาดความรู้และทักษะในการพิมพ์งานแต่ละชนิดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น รูปแบบ ความสวยงาม

๓.๕ อุปกรณ์ในการพิมพ์ดีดยังไม่ดี เช่น บางครั้งเครื่องพิมพ์ดีดไม่สมบูรณ์ขาดหมึกขาวลบ

แนวทางแก้ไข

จากสาเหตุของปัญหาดังกล่าว การแก้ไขปรับปรุงจึงต้องดำเนินการในทุกสาเหตุ คณะทำงานจึงได้กำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินการได้ ดังนี้

๑. จัดระบบการรับส่งงานพิมพ์ดีดใหม่

ถือเป็นแนวทางที่ต้องเริ่มดำเนินการก่อน โดย

๑.๑ ปรับปรุงแบบฟอร์มการส่งงานพิมพ์ให้ชัดเจนและใช้ประโยชน์ได้จริง โดยการกรอกแบบฟอร์ม ผู้กรอกจะต้องบอกกำหนดเวลาของงานที่ต้องการใช้อย่างแท้จริง

๑.๒ ระบบการรับส่งงานพิมพ์ต้องจัดลำดับความสำคัญของงานให้ชัดเจน โดยมีหลักว่าการส่งงานพิมพ์ทุกครั้งต้องส่งผ่านเจ้าหน้าที่ธุรการที่รับผิดชอบการส่งงานพิมพ์เท่านั้น และเจ้าหน้าที่ธุรการดังกล่าวจะเป็นผู้พิจารณาจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงานพิมพ์ ซึ่งกรณีนี้ถือเป็นข้อตกลงที่เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดทุกคนจะต้องปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อแม้

๑.๓ ปรับปรุงให้การกระจายงานแก่เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดทุกคนเท่าเทียมกัน โดยในการกระจายงาน

ฝ่ายธุรการต้องพิจารณาถึงความยากง่ายและความซับซ้อนในการพิมพ์ประกอบด้วย

๑.๔ ฝ่ายธุรการที่รับผิดชอบการรับ-ส่งงานพิมพ์ ควรให้คำปรึกษาแนะนำ และทำความเข้าใจกับผู้ใช้บริการเกี่ยวกับงานที่ส่งพิมพ์

มาตรการ

- ฝ่ายธุรการที่รับผิดชอบการรับ-ส่งงานพิมพ์และเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดต้องทำข้อตกลงร่วมกันในการจัดระบบการรับ-ส่งงานพิมพ์ โดยผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ

- ฝ่ายงานบริการต้องทำการประชาสัมพันธ์ในเรื่องนี้ให้ข้าราชการในกอง ซึ่งเป็นผู้ใช้บริการงานพิมพ์ดีดได้ทราบ โดยทำเป็นบันทึกเวียนแจ้งให้ทราบและถือปฏิบัติ นอกจากนี้ควรมีโปสเตอร์ติดข้อความเตือนใจให้ทำตามระบบการรับ-ส่งงานพิมพ์นี้ในบริเวณหน้าห้องพิมพ์ดีดซึ่งเป็นสถานที่รับ-ส่งงานพิมพ์ดีด

- ฝ่ายบริการควรรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดทุก ๔ เดือน โดยการแจ้งให้ตัวเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดทราบด้วย

๒. ขอความร่วมมือข้าราชการผู้ใช้บริการงานพิมพ์เกี่ยวกับการร่างหนังสือ

๒.๑ การร่างต้องเขียนให้ชัดเจน อ่านง่าย โดยการร่างไม่ควรจะเขียนหวัดจนเกินไป การแก้ไขเพิ่มเติมร่างต้องมีเครื่องหมายที่ชัดเจน และที่สำคัญที่สุดการเพิ่มเติมร่างนั้น ผู้เพิ่มเติมต้องมั่นใจได้ว่าสามารถสื่อให้บุคคลปกติเข้าใจและปฏิบัติตามได้

๒.๒ ผู้ร่างควรตรวจทานร่างให้รอบคอบก่อนส่งพิมพ์ เพื่อป้องกันการเขียนตก หรือคำผิดโดยไม่ตั้งใจ

๒.๓ การร่างหนังสือควรใช้ปากกาหรือดินสอสีเข้ม

๒.๔ เจ้าของงานควรกำหนดรูปแบบของงานพิมพ์ที่ต้องการให้ชัดเจนและถูกต้อง

มาตรการ

- คณะทำงานจะทำหนังสือขอความร่วมมือในการร่างหนังสือจากข้าราชการในกองทุกคน

- ติดโปสเตอร์จูงใจให้ข้าราชการร่างหนังสือให้สะดวกต่อการพิมพ์ยิ่งขึ้น

- คณะทำงานจะจัดทำคู่มือเกี่ยวกับเทคนิคการกำหนดรูปแบบของงานพิมพ์ที่ถูกต้องเป็นแนวทางสำหรับข้าราชการผู้ร่างหนังสือและเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดเพื่อให้ได้มาตรฐานเดียวกัน

๓. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ดำเนินการและยึดเป็นหลักการแก้ไข ดังนี้

๓.๑ หมั่นทำความสะอาด บำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องพิมพ์ดีด

๓.๒ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานพิมพ์ทุกครั้งก่อนพิมพ์

๓.๓ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดควรกำหนดรูปแบบงานพิมพ์ประเภทต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการพิมพ์

๓.๔ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดควรตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ร่วมมือร่วมใจกันรับผิดชอบต่องานในลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีอัธยาศัยที่ดีต่อผู้มาใช้บริการ

มาตรการ

- เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดถือเป็นข้อตกลงร่วมกันที่จะต้องทำความสะอาด บำรุงรักษา อุปกรณ์ เครื่องพิมพ์ดีด ให้เรียบร้อยและดีอยู่เสมอ และติดโปสเตอร์เป็นข้อเตือนใจไว้ในห้องพิมพ์

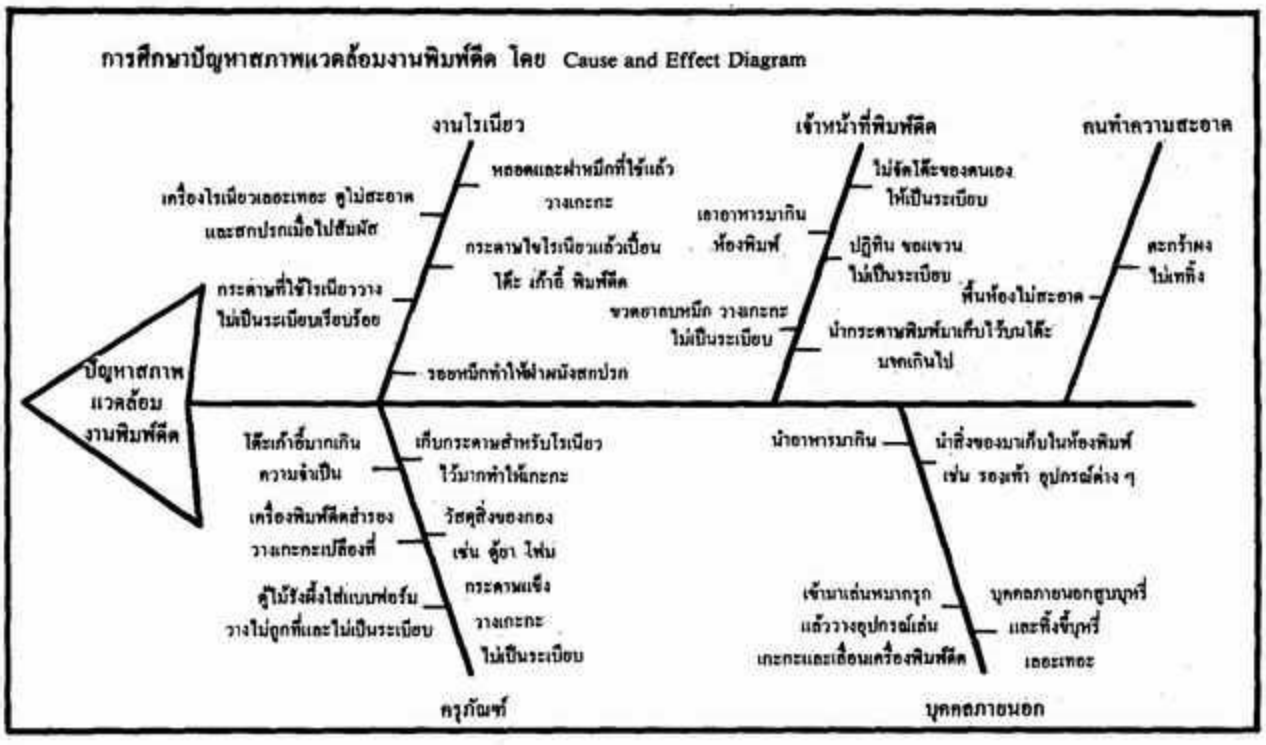
- การจัดระบบการรับ-ส่งงานพิมพ์ใหม่ จะช่วยให้เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น

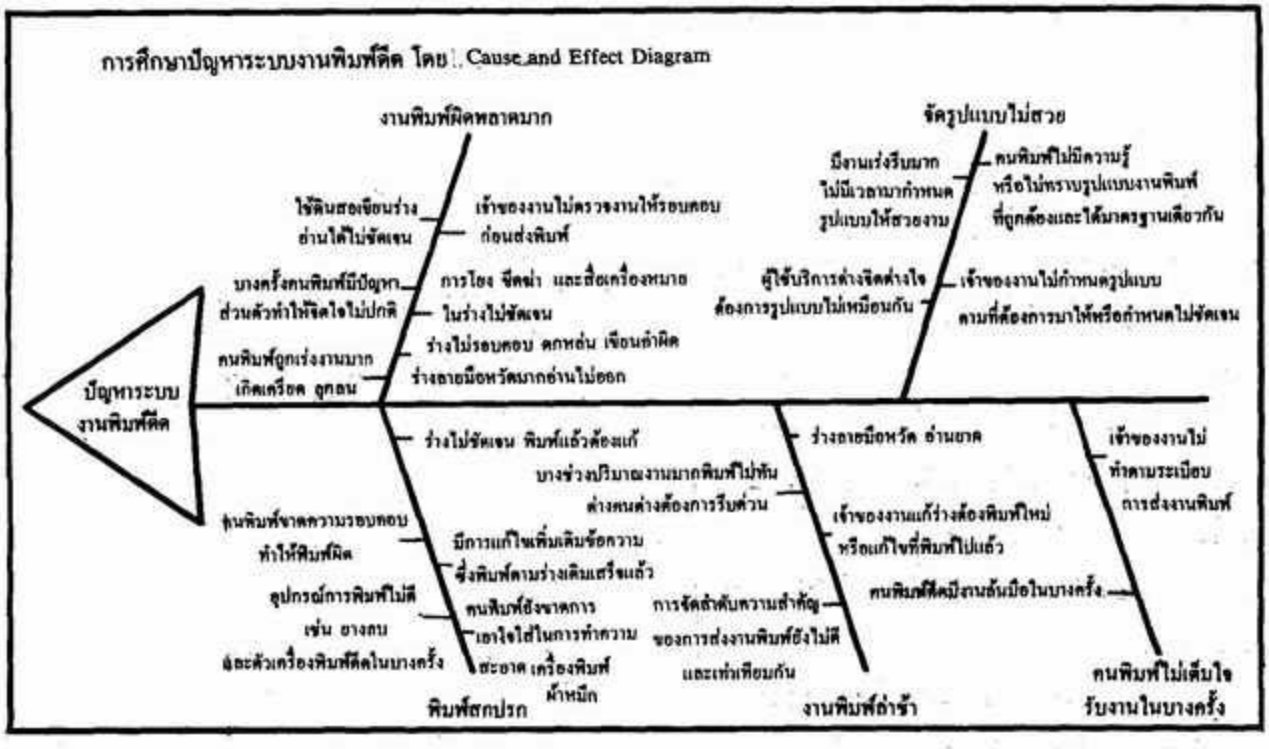
- เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดต้องจัดทำคู่มือเทคนิคการกำหนดรูปแบบงานพิมพ์ต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

- การประเมินความดีความชอบของเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพและความ

เอาใจใส่ต่องานพิมพ์ด้วย มิใช่แต่จะมุ่งที่ปริมาณของงานพิมพ์อย่างเดียว

สำหรับแนวทางแก้ไขดังกล่าว คณะทำงานจะได้กำหนดเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้เพื่อตรวจสอบว่าได้ผลตามที่กำหนดไว้หรือไม่ หากยังมีปัญหาและอุปสรรคก็จะได้กำหนดวิธีการแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้งานพิมพ์ดีดเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป





เกร็ดบริหาร

ล่องไพรลึก

สุพจน์ ศิริอารยา*

เมื่ออาทิตย์ที่แล้ว คุณหลวมตัวเดินทางไปในป่าดงดิบแถวดงพญาเย็น ตามคำชวนของเพื่อนนักนิยมไพร แล้วเกิดเคราะห์ร้ายขึ้นมา คุณหลงทางกับคณะล่องไพรที่มาด้วยกัน คุณเคยหลงอยู่ในป่าดงดิบคนเดียว มีอุปกรณ์ติดตัวเพียงสองสามอย่างเท่านั้นเอง และเป็นฤดูร้อนเสียด้วย อากาศในป่านี้ตอนกลางวันอากาศร้อนจัดมาก และในตอนกลางคืนอากาศก็หนาวจัด คุณจะทำอย่างไรดี

๑. คุณหลงทางจากคณะเข้าไปในป่าลึกมาก ไม่มีร่องรอยของมนุษย์ผ่านมาเลย และไม่มีอุปกรณ์ในการขอความช่วยเหลือใด ๆ ทั้งสิ้น คุณจะติดต่อกับคณะเดินทางที่มาด้วยกันได้อย่างไร

ก. ตะโกนดัง ๆ ว่า "ช่วยด้วย" ด้วยเสียงต่ำ ๆ

ข. ร้องหรือแผดเสียงให้สุดหลอดคอ

ค. เป่าปากด้วยเสียงแหลมดัง ๆ

๒. ป่าดงดิบเต็มไปด้วยงูพิษ คุณจะเดินอย่างไรถึงจะไม่ถูกงูกัดตาย

ก. ย่ำเท้าให้เสียงดัง ๆ

ข. เดินเบา ๆ ค่อย ๆ

ค. เดินทางเฉพาะตอนกลางคืน

๓. คุณรู้สึกหิว อาหารที่มีมาก็หมด จะเก็บผลไม้กินก็ไม่รู้ว่าอะไรกินได้หรือไม่ เพราะต้นไม้ที่เห็นดูแปลก ๆ ไม่เคยพบมาก่อนคุณจะทำอย่างไร

ก. สังเกตดูว่านกกินผลไม้อะไร แล้วกินตาม

ข. กินผลไม้ทุกชนิดยกเว้นผลไม้ลูกเล็ก ๆ แดง ๆ

ค. ลองแตะลิ้นดูสัก ๕ นาที ถ้าไม่เป็นอะไรแล้วค่อยกินทีละนิด

---

*เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง

๔. อากาศร้อนและแห้งมาก คุณมีน้ำอยู่ในกระติกประมาณ ๑ ลิตร ควรจะทำอย่างไรดี

ก. กินวันละฝากระติก

ข. ไม่ยอมดื่มน้ำนั้นจนกว่าจะหยุดพักตอนกลางคืน และดื่มตามปริมาณที่คุณคิดว่าเพียงพอสำหรับร่างกาย

ค. เมื่อคุณกระหายน้ำ ก็ดื่มปริมาณที่คิดว่าร่างกายต้องการ

๕. น้ำหมดกระติกแล้ว คุณกระหายน้ำมากพอดีเดินมาถึงบริเวณที่เคยเป็นลำธาร แต่น้ำแห้งไปหมดแล้ว คุณควรจะทำอย่างไรดี

ก. ขุดบริเวณที่เคยเป็นลำธารตรงที่ใกล้คุณที่สุด

ข. ขุดรากต้นไม้บริเวณใกล้ลำธาร

ค. ขุดบริเวณที่เคยเป็นลำธารตรงที่เป็นโค้งน้ำ

๖. คุณตัดสินใจว่าจะหาทางออกจากป่าด้วยการเดินไปตามลำธารที่แห้งแห่งนี้ พอถึงตอนกลางคืนคุณคิดว่าจะนอนที่ไหนดี

ก. ใกล้ ๆ บริเวณที่คุณขุดน้ำได้ในลำธาร

ข. ขึ้นไปนอนที่ราบระหว่างควนเขาใกล้ ๆ ลำธาร

ค. ขึ้นไปนอนที่ราบบนภูเขา

๗. ไฟฉายที่คุณติดตัวไปด้วยถ่านไฟฉักอ่อนลงระหว่างคุณเดินทาง ในป่านี้มืดเร็ว และคุณรู้สึกว่าเส้นทางนี้แปลกตา คุณควรจะทำอย่างไร

ก. เดินกลับไปทางเก่าทันที เปิดไฟส่องทางไปด้วยตลอดทาง

ข. หนีบไฟฉายไว้ตรงซ่องแขนกับลำตัว เมื่ออุ่นดีแล้วค่อยฉายใหม่

ค. ฉายไฟสัก 2-3 วินาที พอให้จำทางได้แล้วปิดไฟ

๘. ขณะที่คุณนอนตอนกลางคืน คุณต้องตกใจตื่นเพราะได้ยินเสียงกุกกักใกล้ตัว เมื่อลืมตาขึ้น พบหมีควายตัวใหญ่เดินเข้ามาตรงที่คุณนอนอยู่ อยู่ห่างคุณประมาณ ๑๐ เมตร คุณไม่มีอาวุธอะไรใกล้ตัวเลย คุณควรจะทำอย่างไร

ก. วิ่งหนี

ข. ปีนขึ้นต้นไม้ที่ใกล้ที่สุด

ค. ยืนนิ่ง ๆ และเตรียมถอยหลังอย่างช้า ๆ

หลังจากที่คุณผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ มาแล้ว ลองมาดูคำเฉลยที่ผู้ชำนาญการล่องไพรเขาทำไว้หน่อยซิครับ

๑. ให้เลือกข้อ ก. ใช้เสียงต่ำร้องขอความช่วยเหลือ เพราะเมื่ออยู่ในป่าเสียงต่ำจะได้ยินไปไกลกว่าโทนเสียงอื่น ถ้าร้องว่าช่วยด้วย เพื่อน ๆ คุณจะได้รู้ว่าเป็นเสียงคนกำลังเดือดร้อน ถ้าส่งเสียง "วู้" หรือ "เฮ้ย" คนอาจจะนึกว่า นกกามากู่ร้องก็ได้

๒. เลือกข้อ ก. ย่ำเท้าเสียงดัง งูก็ไม่ชอบคนเหมือนกัน และถ้ามันรู้ว่ามีคนเดินมามันก็จะรีบหนีไป ถ้าคุณไม่เผชิญหน้างูอย่างจัง ๆ หรือต้อนมันจนมุมละก็ งูจะไม่ทำร้ายคุณก่อนเป็นอันขาด ถ้าคุณเดินทางกลางคืนอย่า

นึกว่าจะหนีงูพ้น เพราะงูบางประเภทก็ออกหากินตอนกลางคืนเหมือนกัน ถ้าคุณค่อย ๆ เดิน ด้วยฝีเท้าเบา ๆ คุณอาจจะไปเหยียบหัวงู เมื่อไหร่ก็ได้

๓. ข้อ ค. คือข้อที่ถูกต้อง ลองแตะลิ้นก่อน แต่วิธีที่ดีที่สุดก็คือเลือกกินเฉพาะต้นไม้ที่คุณรู้ว่ากินได้ แต่ถ้าไม่มีเลยก็ลองแตะปลายลิ้นดูสัก ๕ นาที ถ้าไม่เป็นอะไรก็ค่อย ๆ กินต่อไป

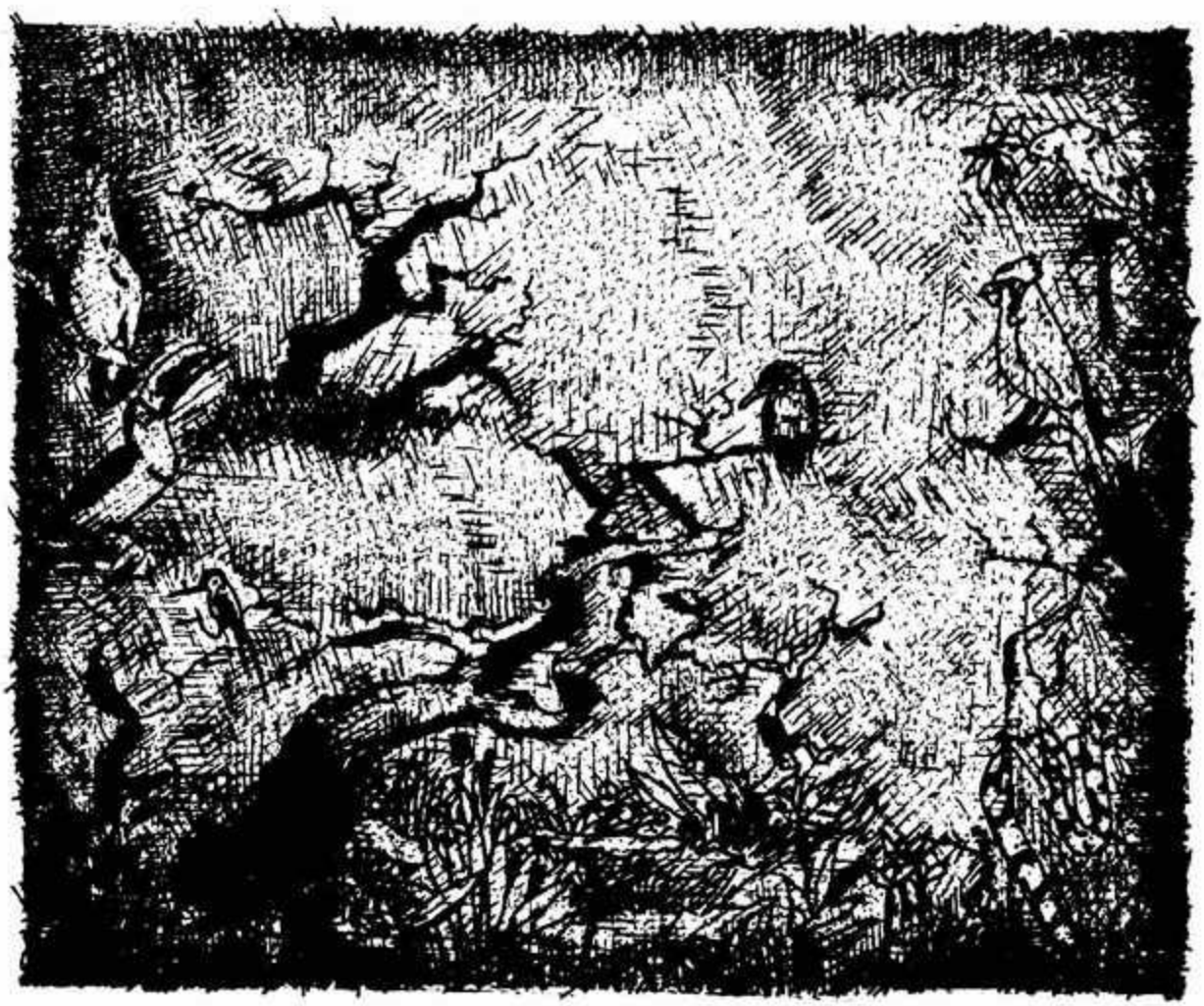
๔. ข้อ ค. ดื่มน้ำเมื่อคุณกระหาย และดื่มเท่าที่คุณต้องการ คุณมีน้ำแคลิตรเดียว เก็บไว้ก็คงอยู่ได้ไม่นาน แบ่งสันปันส่วนก็คงไม่ได้ผล เพราะร่างกายจะได้น้ำไม่พอเพียง

๕. ข้อ ค. ขุดบริเวณต้นลำธารใกล้ ๆ โค้งน้ำ ซึ่งเป็นบริเวณที่น้ำไหล และลึก และมีโอกาสพบน้ำมากกว่าแหล่งอื่น ๆ

๖. ข้อ ข. นอนบนที่ราบระหว่างควนเขาใกล้ ๆ ลำธารจะดีที่สุด เพราะถ้านอนในลำธาร อาจเกิดน้ำท่วมโดยฉับพลัน หรือถ้านอนที่ราบบนภูเขาก็จะมีโอกาสเปียกฝนได้มาก

๗. ข้อ ข. หนีบไฟฉายไว้ตรงข่องแขนกับลำตัว เพราะถ้าทิ้งไว้เย็น ๆ ถ่านไฟฉายจะเสื่อมเร็วกว่าที่อุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าถ่านไฟอ่อน เก็บไว้เย็น ๆ จะเสื่อมเร็วกว่าปกติ อย่างไรก็ตามในการเดินป่า คุณควรจะหลีกเลี่ยงไม่เดินทางในตอนกลางคืน เพราะมีอันตรายรอบด้านจากสิงห์สาราสัตว์ หรือกอไม้ กองหิน ที่คุณมองไม่เห็น

๘. ยืนนิ่ง ๆ และเตรียมถอยหลังอย่างช้า ๆ ถ้าคุณกระโตกกระตากหมีก็จะนึกว่าคุณจะทำร้ายมัน วิธีที่ดีที่สุดคืออยู่นิ่ง ๆ และค่อย ๆ ถอยหลังไปหาที่กำบัง เช่น ก้อนหินใหญ่ ๆ หรือต้นไม้ใหญ่



เมื่อตอบคำถาม และอ่านคำเฉลยแล้ว ก็คงจะมีหลาย ๆ ข้อที่คุณคิดว่าไม่น่าจะใช่ ก็อย่างที่บอกตั้งแต่ต้นแล้วว่า คนเฉลยคำตอบ เขาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเดินป่า ยังไง ๆ ก็คงต้องฟังเขาไว้บ้างละครับ ทีนี้ถ้าคุณถามว่าตอบปัญหาพวกนี้แล้วเกี่ยวกับการบริหารยังไง เกี่ยวสิครับ เพราะนักบริหารจะต้องตัดสินใจให้เหมาะสม และรู้ข้อมูล มีโลกทรรศอันกว้างขวาง รู้จักมองการณ์ไกล และคิดไปข้างหน้า ไม่ใช่ตัดสินใจไปตามความรู้สึก หรือไม่ใช้การวิเคราะห์สถานการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้ดีเสียก่อน การตัดสินใจของนักบริหารเมื่อพลาดพลั้งไป ก็ย่อมจะมีผลกระทบต่อผลงานและหน่วยงานทั้งหมด การที่ให้คุณได้ตัดสินใจตามหัวข้อต่าง ๆ ทั้ง ๘ ข้อนี้ก็เป็นการฝึกการตัดสินใจโดย พิจารณาข้อมูล สภาพแวดล้อม และความรู้รอบตัวต่าง ๆ หัวข้อคำถามเหล่านี้คุณอาจจะนำไปให้ลูกน้องที่ทำงานของคุณเล่น โดยให้แต่ละคนอ่านและตอบคำถามมาก่อนล่วงหน้า แล้วจึงมารวมกลุ่มกันตัดสินใจ โดยกำหนดว่าต้องให้ทุกคนเห็นชอบร่วมกันในแต่ละหัวข้อก่อน แล้วจึงจดบันทึกไว้เป็นคำตอบของกลุ่ม ถ้าคุณได้ทำอย่างนี้แล้ว ก็จะช่วยฝึกให้ลูกน้องของคุณรู้จักตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งคุณก็จะเห็นว่ากว่าจะได้คำตอบที่เป็นตัวร่วมจะต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างยิ่งยวด สมาชิกทุกคนจะต้องใช้เหตุผล ไม่คิดเอาชนะและดึงดันกับความคิดของตัวเอง โดยรับฟังข้อมูลจากสมาชิกคนอื่น ๆ อภิปรายและให้เหตุผลต่อกัน เมื่อกลุ่มได้ตกลงร่วมกัน จนได้ประชามติที่แท้จริงของกลุ่มแล้วสมาชิกก็จะยอมรับการตัดสินใจ มากกว่าการออกเสียงโวต ซึ่งคนแพ้ก็คงบอกว่าผมยังไม่เห็นด้วย หรือให้สมาชิกที่เสียงดังครอบงำกลุ่ม จนคนอื่น ๆ ไม่กล้าพูด แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเขาจะยอมรับความคิดที่เขาไม่ได้มีส่วนร่วมด้วยนะครับ

ยังไงถ้าจะต้องตัดสินใจเป็นกลุ่มก็ลองใช้วิธีประชามติของกลุ่มนี้ดูบ้างสิครับ ผู้รู้เขาว่า ผลของการตัดสินใจจะมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีอื่น ๆ

ด้วยอภินันทนาการ

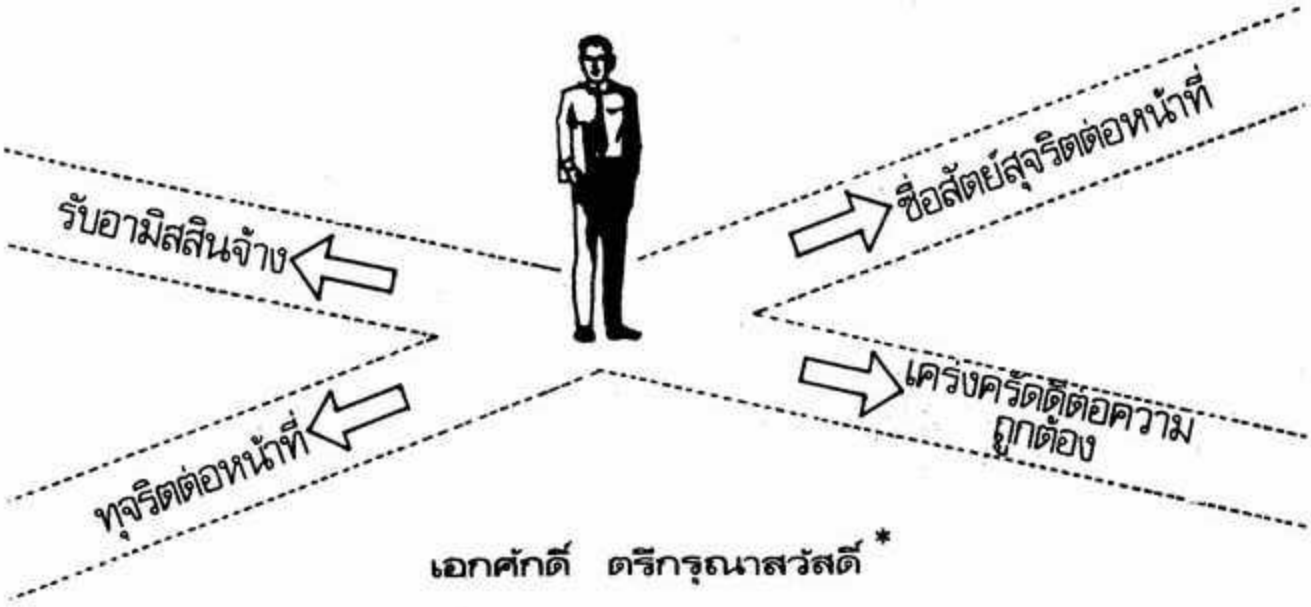
จาก

บริษัท โรงงานน้ำตาลประจวบ จำกัด

๑๐๗๒ ถนนทรงวาด กรุงเทพมหานคร

วินัยข้าราชการ

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด



เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์ *

สวัสดีปีใหม่ครับ กว่าวารสารฉบับเดือนมกราคมนี้จะคลอดก็คงจะต้องกล่าวคำว่า "ชินเจียยู่อี่ ชินนี้ ฮวดไช้" อีกด้วยเสียแล้วซินะ ปีใหม่ ฟ้าเก่า อายุเราก็เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งปี ชีวีก็สั้นลงไปอีกนิดหนึ่ง ยิ่งเศรษฐกิจรัดตัวด้วยก็ยิ่งทำให้สุขภาพจิตยิ่งแย่ลงไปอีก อย่างไรก็ดีขอจงอย่าท้อถอยยิ้มเข้าไว้เถิด หากขัดข้อง หรือขัดใจสิ่งใด จนมองไม่เห็นทางแก้ไข ในขณะนั้นก็อย่าเพิ่งใจร้อนขอให้หยุดทำใจสงบสักนิด แล้วค่อยหวนกลับมาพิจารณาใหม่ ก็จะพบทางแก้ไขได้เองแหละ เดือนนี้ ขอให้ตามมาดูเรื่องวินัยของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับสุรา ยาสูบ และกีฬาบัตรกันต่อดีกว่า จากนั้น เป็นเรื่องปุจฉา-วิสัชนา เกี่ยวกับวินัยเรื่องบทเฉพาะกาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อไปครับ

* นิติกร กองวินัย สำนักงาน ก.พ.

ส่วนแบ่งเงินรางวัล

นายจั่น กับพวกรวม ๑๑ คน ได้ร่วมจับกุมสุรา ไม่มีใบขนสุรา จำนวน ๒๒๐ เทแล้วทำหลักฐานการจ่ายเงินรางวัล โดยระบุว่า มีผู้ร่วมจับกุมเพียง ๕ คน เท่านั้น อันเป็นการไม่ถูกต้องตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายสินบนและเงินรางวัลสุรา พ.ศ. ๒๕๑๙ แต่อย่างไรก็ดี นายจั่น ก็ได้นำเงินรางวัลจำนวนดังกล่าวมาแบ่งให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนแล้ว เป็นความผิดตามมาตรา ๗๕ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน

ลงชื่อล่วงหน้า

ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งให้ดำเนินการต่อใบอนุญาตขายสุรา ยาสูบ และยานัตถุ์ให้แก่ผู้ประกอบการค้าให้เสร็จภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม นายจ้ำ ได้รับหนังสือจากจังหวัด เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม จึงเกรงว่าจะดำเนินการไม่เสร็จตามกำหนด เลยขอร้องให้เสมียนฝึกหัด ๓ คน ออกไปช่วยดำเนินการต่อใบอนุญาต โดยนายจ้ำ ได้มอบใบอนุญาตและใบเสร็จรับเงินที่นายจ้ำได้เซ็นชื่อไว้ในแบบพิมพ์เปล่าให้ไปไปด้วย แล้วไม่ระมัดระวังเอาใจใส่ตามสมควร เป็นเหตุให้เสมียนฝึกหัดประทับตราวันที่ที่ออกใบอนุญาตจากวันที่ ๑๘ ธันวาคม เป็นวันที่ ๒๙ ธันวาคม และรับเงินค่าอากรแสตมป์จากผู้ประกอบการค้าไว้เกินกว่าที่ทางราชการกำหนดไว้รายละ ๘๐ สตางค์ รวมเป็นเงิน ๑๙.๒๐ บาท เมื่อนายจ้ำ ทราบเรื่องก็ได้ดำเนินการแก้ไขต้นขั้วและใบเสร็จจากผู้ประกอบการค้าให้ถูกต้อง และได้นำเงินค่าอากรแสตมป์ที่เกินมาไปคืนให้แก่ผู้ประกอบการทุกรายแล้ว เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

เหล้า • เบียร์

นายลอย มีหน้าที่ควบคุมการค้าสุราและจัดเก็บภาษีสุรา ระยะที่สุราแม่โขงขาดตลาด นายลอยได้รับเงินจากเจ้าของร้านค้า ๒ ราย รายละ ๒,๐๐๐ บาท เพื่อจัดซื้อสุราแม่โขงให้ แต่นายลอย ไม่สามารถจัดซื้อมาได้ เจ้าของร้านทวงถาม ก็ขอผัดผ่อน จนภายหลังจากที่ได้รับเงินไปแล้ว ประมาณ ๓ เดือน นายลอย จึงได้นำเงิน จำนวน ๒,๐๐๐ บาท มาคืนให้เจ้าของร้านค้า ๑ ราย ส่วนอีก ๑ ราย นายลอย ได้มอบเช็คเงินสดและบัตรประจำตัวข้าราชการไว้เป็นประกัน ปรากฏว่าเช็คเด้ง และนายลอย ก็ไม่ได้นำเงินหรือสุรามามอบให้แต่อย่างใดจนกระทั่งเกิดเรื่องร้องเรียนจึงได้รีบนำเงินมาคืนให้ นอกจากนั้น นายลอย ยังได้ติดต่อซื้อเบียร์จากบริษัทและร้านค้า รวม ๓ ราย เป็นจำนวนเบียร์ ๑๑๐ ไหล คิดเป็นเงิน ๓๐,๕๕๐ บาท เมื่อรับเบียร์ไปแล้วได้ลงลายมือชื่อไว้ในใบกำกับสินค้า แต่ยังไม่ชำระราคา หลังจากนั้นได้นำเบียร์ไปจำหน่ายให้แก่ร้านค้าย่อย แต่ก็ไม่นำเงินมาชำระให้แก่บริษัทและร้านค้าที่ตนนำเบียร์มาจนบริษัทและร้านค้าทวงถาม ก็ยังไม่ชำระให้อีก โดยอ้างว่าหมุนเงินไม่ทัน ขอผัดไปก่อนหลังจากนั้น จึงได้ทะยอยชำระให้รายละ ๕๐๐ ถึง ๑,๐๐๐ บาท แต่ก็ยังไม่หมด จนกระทั่งเกิดเรื่องร้องเรียนจึงได้รีบหาเงินมาชำระให้บ้าง หาบุคคลอื่นมาเป็นลูกหนี้ผ่อนชำระให้แทนบ้าง การกระทำของนายลอย เป็นการประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งให้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๙๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

ค่าบำรุงการศึกษา

นายล้วน ได้ยื่นหลักฐานขอเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพร้อมใบเสร็จรับเงินที่ได้แก้ไขจำนวนค่าบำรุงการศึกษา จาก ๒๖๐ บาท เป็น ๔๖๐ บาท ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่การเงินได้ตรวจพบว่าใบเสร็จรับเงินฉบับที่นายล้วน แนบเป็นหลักฐานขอเบิกมีรอยต่อเติม ขูดลบ แก้ไข จำนวนเงิน สงสัยว่าจะมีแก้ไขจำนวนเงินให้สูงขึ้นกว่าที่จ่ายจริงและจากการตรวจสอบกับทางโรงเรียนพบว่า สำเนาใบเสร็จรับเงินหมายเลขเดียวกันที่นายล้วน นำมายื่นนั้นระบุจำนวนเงิน เพียง ๒๖๐ บาทเท่านั้น เป็นความผิดตามมาตรา ๙๓ และ ๘๑ วรรคสอง ให้ออก

คัดลอกฝีน(คำตอบ)

ในการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ขึ้นแต่ตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ภาค ความรู้ความสามารถทั่วไป นายสุก และนายแพง ซึ่งเป็นผู้เข้าสอบด้วยได้นำเอกสารเข้าไปคัดลอกในห้องสอบขณะปฏิบัติการสอบในวิชาดังกล่าว และเจ้าหน้าที่ควบคุมการสอบยึดเอกสารดังกล่าวได้จากนายสุก และนายแพง เป็นการฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการสอบเป็นความผิดตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง ควรลงโทษปลดออก แต่มีเหตุควรลดหย่อนโทษลงเป็นให้ออกทั้งสองราย

คันจนหาย

นายสม มีหน้าที่ตรวจและปราบปรามปผู้กระทำผิดเกี่ยวกับสุรา และยาสูบในเขตอำเภอ ก. แต่นายสม กับนายส่วน ซึ่งมีหน้าที่ตรวจและปราบปรามเกี่ยวกับการประมงได้ร่วมกันออกตรวจนอกเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยเข้าทำการตรวจค้นบ้านราษฎรที่อยู่ในเขตอำเภอ ข. เป็นเหตุให้แหวนทองคำน้ำหนักสองสลึง จำนวน ๒ วง รวมน้ำหนัก ๑ บาท ของราษฎรสูญหายไปราษฎรจึงได้ไปแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ภายหลังเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมตัวนายสมและนายส่วน ได้จึงไปตามราษฎรผู้เสียหายมาชี้ตัวราษฎรผู้เสียหายยืนยันว่าเป็นบุคคลที่เข้าตรวจค้นบ้านและทำให้ทรัพย์สินสูญหายไปจริง นายสม กับนายส่วน จึงได้ยอมความกับราษฎรผู้เสียหายโดยมีนายสม เป็นผู้ทำยอมความกับราษฎร เพื่อให้คดีเลิกแล้วต่อกัน โดยชดใช้เงินให้ จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท ต่อหน้านายอำเภอแล้ว เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ วรรคสอง, ๗๑ วรรคสอง, ๗๘ และ ๘๑ วรรคสอง ไล่ออก (นายสม) ให้ออก (นายส่วน)

แม่โขงปลอม

นางสาวแจ๋ว กับนายจิ๋ว ซึ่งเป็นสามีนอกสมรสถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมในข้อหาฐานร่วมกันทำสุรา (แม่โขงปลอม) โดยไม่ได้รับอนุญาต พร้อมของกลาง ๓๗ รายการ เหตุเกิดที่บ้านนายจิ๋ว ผลคดีถึงที่สุด ศาลพิพากษายกฟ้อง โดยเหตุที่ว่าพยานหลักฐานของโจทก์ที่นำสืบมายังฟังไม่ได้ว่าจำเลยได้กระทำผิดจริง แต่จากสำนวนการสอบสวนทางวินัยปรากฏว่า นางสาวแจ๋ว ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ป้องกันปราบปรามและจับกุมผู้ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติสุรากลับปล่อยให้มีการทำสุรา (แม่โขงปลอม) โดยไม่ได้รับอนุญาตขึ้นในบ้านที่ตนอาศัยอยู่ แม้ว่านางสาวแจ๋ว จะร่วมกระทำหรือไม่ก็ตาม เป็นความผิดตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ปลดออก

ค่าเช่าบ้าน (๑)

นายปลอด มีสิทธิเบิกเงินค่าเช่าบ้านตามระเบียบของทางราชการ แต่ได้จัดทำใบเสร็จรับเงินปลอมและกรอกข้อความในคำขอรับเงินค่าเช่าบ้านว่าเช่าบ้านของนางหอมซึ่งเป็นความเท็จ แล้วนำมาเบิกและรับเงินไปจากราชการ เดือนละ ๑๒๕ บาท รวม ๔๘ เดือน เป็นเงินทั้งสิ้น ๖,๐๐๐ บาท สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจพบ และนางหอม เจ้าของบ้านก็ยืนยันว่า นายปลอด ไม่เคยเช่าบ้านของตน และไม่เคยออกใบเสร็จรับเงินค่าเช่าบ้านให้แก่ผู้ใด ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินคดีอาญากับนายปลอด คดีถึงที่สุด ศาลพิพากษาจำคุก ๙ ปี ๓ เดือน นอกจากนั้น นายปลอด ยังได้ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรอีกด้วย เป็นความผิดตามมาตรา ๗๓ วรรคสอง, ๗๕ วรรคสอง และ ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ.- ๒๕๑๘) ข้อ ๑ (๑), (๒) ไล่ออก

ค่าเช่าบ้าน (๒)

นางป้อม มีสิทธิเบิกเงินค่าเช่าบ้านตามระเบียบของทางราชการ ได้เช่าบ้านของนายคิด เพียง ๒ เดือน หลังจากนั้น นางป้อม ก็ได้ย้ายออก แต่ก็ยังเบิกค่าเช่าบ้านของนายคิด ในอัตราเดือนละ ๑๓๒ บาท มาตลอด เป็นเวลา ๒๖ เดือน เป็นเงิน ๓,๔๓๒ บาท โดยนางป้อม ได้ปลอมใบเสร็จรับเงิน และนำใบเสร็จรับเงินดังกล่าวมาเป็นหลักฐานประกอบการเบิกเงินค่าเช่าบ้านของตนจากทางราชการด้วย ต่อมามีผู้ร้องเรียนต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับกรณีนี้ จึงได้มีการตรวจสอบและพบว่าเป็นความจริง ผู้บังคับบัญชาจึงได้ดำเนินคดีอาญากับนางป้อม และนางป้อม

ได้คืนเงิน จำนวน ๓,๔๓๒ บาท ให้แก่ทางราชการครบถ้วน คดีถึงที่สุดแล้ว ศาลพิพากษาจำคุก ๑๓ ปี ลดโทษให้หนึ่งในสาม ตามมาตรา ๗๘ แห่งประมวลกฎหมายอาญา คงจำคุก ๘ ปี ๘ เดือน เป็นความผิดตามมาตรา ๗๓ วรรคสอง และ ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๑ (๑) ไล่ออก

ค่า (ไม่) ตรวจ

นายหอม นายหวน และนางดาว กับพวกอีก ๒ คน ได้ร่วมกันตรวจค้นร้านจำหน่ายสุราปลีกแห่งหนึ่ง ขณะนั้น เจ้าของร้านไม่อยู่ คงมีแต่เด็กเฝ้าร้าน เมื่อตรวจค้นเสร็จแล้วก็ออกจากร้านไปนั่งรอเจ้าของร้านค้าอยู่ในรถยนต์ที่จอดห่างจากร้านประมาณ ๕๐ เมตร ครั้นเจ้าของร้านกลับมาจึงรู้ว่าร้านถูกตรวจค้น ครู่ต่อมานายหอม กับพวก กลับมาอีก และนางดาว ได้เข้าไปเรียกเจ้าของร้านไปพบกับนายหอมที่รถ นายหอมได้พูดว่า วันนี้มากันหลายคนจะจ่ายเท่าใด เพราะสุราในร้านไม่ค่อยดี และพรรคพวกก็ได้กล่าวเสริมกันว่าสุราแม่โขงในลังก็ปลอม ถ้าไม่จ่ายจะขนสุราไปที่กรมบ้าง ถ้าไม่จ่ายจะจับเดือนละ ๒ ครั้งบ้าง ผลที่สุด พูดจาต่อรองกัน

โดยเจ้าของร้านยอมจ่ายเงินให้ ๑,๓๐๐ บาท และเจ้าของร้านเดินกลับไปเอาเงินที่บ้าน เมื่อถึงบ้านได้โทรศัพท์แจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจขอให้ช่วยจัดการกับพวกที่มาเรียกร้องเอาเงิน และสามีของเจ้าของร้านได้จดหมายเลขธนบัตรใบละ ๕๐๐ บาท ๒ ใบ และใบละ ๑๐๐ บาท ๓ ใบ ไว้เป็นหลักฐาน แล้วมอบให้เจ้าของร้านนำเงินไปมอบให้นายหอม กับพวก ต่อมาเจ้าหน้าที่ตำรวจติดตามจับกุมตัวนายหอม กับพวกได้จากการตรวจค้นร่างกาย พบธนบัตรใบละ ๕๐๐ บาท ๒ ใบ ซ่อนอยู่ในรองเท้าข้างขวาของพรรคพวกและพบใบละ ๑๐๐ บาท ๓ ใบ ในถุงเท้าใต้ฝ่าเท้าของนายหอม หมายเลขธนบัตรทั้ง ๕ ใบ ตรงกับหมายเลขธนบัตรที่สามีเจ้าของร้านได้จดเอาไว้ เป็นความผิดตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และ ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ไล่ออก ทั้งสามราย

ปุจฉา - วิสัชนา ทางวินัย

ปุจฉา เดิมรัฐมนตรีได้สั่งตั้งกรรมการสอบสวนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นพิเศษผู้หนึ่งและได้นำเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา ตามมาตรา ๘๕ ประกอบด้วย มาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ อ.ก.พ.กระทรวงมีมติให้ปลดผู้นี้ออกจากราชการ ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน ก่อนมีคำสั่งลงโทษได้นำเรื่องเสนอเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อดำเนินการนำความกราบบังคมทูลให้ทรงถอดถอน แต่ต่อมารัฐมนตรีได้ขอถอนเรื่องกลับไปพิจารณาใหม่ และรัฐมนตรีคนใหม่ได้มีคำสั่งตั้งกรรมการสอบสวนชุดใหม่ขึ้นทำการสอบสวนผู้นี้ในกรณีเดียวกันอีก คณะกรรมการสอบสวนชุดใหม่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความผิด (ขณะนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มีผลใช้บังคับแล้ว) และรัฐมนตรีได้มีคำสั่งให้ยุติเรื่อง จึงหารือว่า การดำเนินการของรัฐมนตรีดังกล่าวนั้นถูกต้องหรือไม่ ประการใด

วิสัชนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ มาตรา ๘๕ (๑) ที่บัญญัติว่า ในกรณีที่ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาเห็นสมควรให้ไล่ออกจากราชการแล้ว ก็ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งไล่ผู้นั้นออกจากราชการนั้น เป็นบทบัญญัติที่อยู่ภายใต้บังคับ มาตรา ๔๒ คือ สำหรับข้าราชการตำแหน่งตั้งแต่ปลัดกระทรวงลงมาถึงผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า (ก็คือชั้นพิเศษนั่นเอง) จะต้องนำความกราบบังคมทูลให้ทรงถอดถอนออกจากตำแหน่งเสียก่อน แล้วจึงจะสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการได้ และกรณีปลดออกจากราชการ ตามมาตรา ๘๗ ให้นำมาตรา ๘๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนั้น เมื่อยังมิได้มีพระบรมราชโองการให้ถอดถอน ผู้บังคับบัญชาก็ยังไม่มีหน้าที่ที่จะสั่งปลดออกจากราชการเรื่องนี้ แม้ อ.ก.พ.กระทรวงจะได้มีมติให้ปลดผู้นี้ออกจากราชการไว้แล้วก็ตาม แต่มตินั้นยังไม่อาจปฏิบัติให้มีผลสมบูรณ์ได้ เมื่อนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบลงนามรับสนองพระบรมราชโองการ ตลอดจนรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเห็นว่ากรณียังเป็นที่สงสัยการสอบสวนก็ยังไม่หมดประเด็น ก็ย่อมจะสั่งให้สอบสวนเพิ่มเติมหรือสอบสวนใหม่ได้ตามเหตุผลความจำเป็น และเมื่อคณะกรรมการสอบสวนชุดใหม่ได้ทำการสอบสวนเสร็จ (๗ พฤศจิกายน ๒๕๑๘) เป็นเวลาที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มีผลใช้บังคับแล้ว การพิจารณาดำเนินการในเรื่องนี้ต่อไป ต้องด้วยกรณีตามบทเฉพาะกาล มาตรา ๑๒๑ ประกอบด้วยมาตรา ๘๖ และมาตรา ๔๔ กล่าวคือ อำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยสั่งการตกมาเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งได้แก่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สำหรับกรณีของผู้นี้จึงเป็นอำนาจของปลัดกระทรวง (บังคับบัญชาสำนักงานปลัดกระทรวงในฐานะอธิบดี) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ (๔) ที่จะเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการหาใช่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดไม่และกรณีนี้ ปลัดกระทรวงก็ยังมิได้สั่งการเรื่องนี้แต่อย่างใด ดังนั้น การพิจารณากรณีของผู้นี้ของผู้บังคับบัญชา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงยังไม่แล้วเสร็จ และโดยที่ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ออกใช้บังคับการดำเนินการเรื่องนี้ จึงต้องเป็นไปตามข้อ ๑๖ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว คือ ปลัดกระทรวงจะต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.พิจารณาตามมาตรา ๘๖ ทวิ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือสำนักงาน ป.ป.ป. ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๙/๒๒๐๔๖ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑)

ปุจฉา ข้าราชการผู้หนึ่งถูกดำเนินคดีอาญาฐานขับรถยนต์โดยประมาท เป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตายและบาดเจ็บ ไม่หยุดรถช่วยเหลือและไม่แจ้งเหตุต่อพนักงาน เหตุเกิดเมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๑๘ และคดีถึงที่สุด โดยศาลทหารสูงสุดพิพากษา เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๙ ให้จำคุกผู้นี้ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๙๑ มีกำหนด ๔ ปี และตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. ๒๔๗๗ มาตรา ๖๘ แก้ไขโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๕๙ ข้อ ๑๓ มีกำหนด ๒ เดือน รวมให้จำคุก ๔ ปี ๒ เดือน จึงหารือว่า กรณีเช่นนี้จะต้องพิจารณาโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใด และถ้าจะพิจารณาว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งหรือไม่ แล้วจะต้องพิจารณาตามกฎ ก.พ. ฉบับใด

วิสัชนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่าในการพิจารณาโทษทาง

วินัยแก่ข้าราชการพลเรือนนั้น จะต้องถือวันเกิดเหตุเป็นหลักในการพิจารณาโทษทางวินัย กรณีนี้ เหตุเกิดในระหว่างใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ จึงต้องปรับบทความผิดและลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ทั้งนี้ ตามนัยมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และถ้าจะพิจารณาว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งหรือไม่ก็พิจารณาตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ ประกอบด้วยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ทั้งนี้ ตามนัยมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมทางหลวงตามหนังสือ ที่ ๐๗๐๙/๔๖๕๗๓ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๒๑ ข้อ ๑ และ ข้อ ๒)

ปุจฉา นาย ก. เคยเป็นพนักงานของธนาคารออมสิน และถูกลงโทษให้ออกจากธนาคารเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อปี ๒๔๙๙ ต่อมาสอบแข่งขันได้และได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ เมื่อปี ๒๕๑๕ โดยมิได้รับยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติ ตามมาตรา ๔๔ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ความเพิ่งมาปรากฏเมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้บังคับแล้ว จึงหารือว่า กรณีเช่นนี้ จะดำเนินการอย่างใดได้บ้าง

วิสัชนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่าหากข้อเท็จจริงเป็นไปตามที่หารือมาแล้ว ผู้นี้ก็ย่อมตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการเข้ารับราชการและมีผลเท่ากับว่าผู้นี้มีเหตุที่จะต้องออกจากราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ อธิบดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจึงอาจอาศัยอำนาจ มาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ สั่งให้ผู้นี้ออกจากราชการตามนัยมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ต่อไปได้ (สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือกรมสามัญศึกษา ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๙/๑๑๙๐๕๒ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๒๒)

ปุจฉา ข้าราชการผู้หนึ่งถูกสั่งลงโทษให้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๑๙ แต่ก่อนหน้านั้น ผู้นี้มีกรณีถูกตั้งกรรมการสอบสวน ตามมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๖ อยู่อีกเรื่องหนึ่ง และ ก.พ. ได้เคยตอบข้อหารือกรณีนี้ไปว่า ผู้บังคับบัญชายังมีอำนาจตามมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๘๙ มาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่จะสั่งลงโทษ ไล่หรือปลดผู้นี้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๘๔ หรือมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ในความผิดสำนวนหลังได้อีก แต่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า น่าจะนำความผิดในสำนวนหลังมาใช้ลงโทษผู้นี้อีกไม่ได้ จึงขอให้พิจารณาทบทวนปัญหานี้อีกครั้ง

วิสัชนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า เรื่องนี้เป็นกรณีตามบทเฉพาะกาล มาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้ ดำเนินการเพื่อสั่งลงโทษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในขณะกระทำความผิด กรณีจึงควรเป็นไปตามหลักการแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในขณะกระทำความผิด กรณีนี้ จึงได้แก่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ซึ่งมีหลักการว่า ผู้บังคับบัญชาไม่อาจพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนที่พ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการพลเรือนไปแล้วได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจนำกรณีมีความผิดตามสำนวนหลัง ซึ่งผู้นี้กระทำผิดวินัยขณะที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ยังใช้บังคับมาพิจารณาลงโทษทางวินัย แก่ผู้นี้ซึ่งออกจากราชการไปแล้วได้ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมป่าไม้ ตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/๒๑๐๗๒ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓..... กรณีนี้สรุปหลักการได้ว่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ผู้บังคับบัญชาไม่อาจพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการที่พ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการพลเรือนไปแล้วได้ ส่วนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้บังคับบัญชายังอาจจะพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการที่พ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการพลเรือน เว้นแต่ตายไปแล้วได้ ถ้ามีกรณีเข้าตามเงื่อนไขของมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘)

หม้อแปลงดี มีคุณภาพ มาตรฐานรับรอง

หม้อแปลงไฟฟ้า "เอการัฐ"

มอก.384-2525 ได้รับมาตรฐานเป็นแห่งแรกของประเทศไทย

ผลิตโดยวิศวกรไทยที่มีประสบการณ์ยาวนาน

ผ่านงานด้านการออกแบบและการผลิตจากประเทศอิตาลีและสหรัฐอเมริกา

ควบคุมการออกแบบและแผนงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์

จุดเด่น ปี 2528 ตลอดเวลาหลังตั้งแต่ขึ้นกิจการปี 2524

เอการัฐยังไม่หยุดยั้งที่จะทำให้ท่านต้องผิดหวังในด้านคุณภาพ และบริการ

เอการัฐก้าวสู่หม้อแปลงแบบผู้ใหญ่โดยสมบูรณ์ ด้วยหม้อแปลงไฟฟ้า-

รูปแบบคอรูเกท (CORRUGATED TANKS) แห่งแรกในประเทศไทย

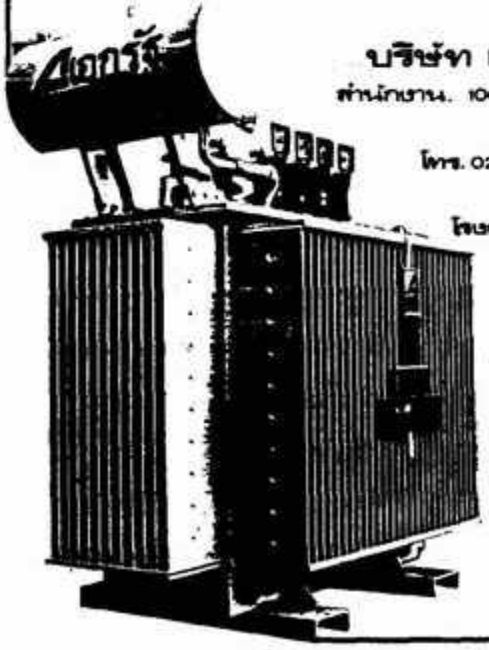
เราเป็นบริษัทของคนไทยทั้งสิ้น ที่กล้าแสดงคุณภาพของหม้อแปลงไฟฟ้า

ได้เท่าเทียมหรือดีกว่า อารยประเทศ สามารถผลิตได้ตั้งแต่ 1-10000 เควีเอ

ระบบไฟต่ำสุดถึงสูงสุด 75000 โวลท์ ผลิตได้ทุกมาตรฐาน นานาชาติ

มีวิศวกรและช่างผู้ชำนาญงาน พร้อมอุปกรณ์ที่ทันสมัยบริการตลอด 24 ชั่วโมง

รับซ่อมหม้อแปลงทุกยี่ห้อ โดยรับประกันคุณภาพ



เอการัฐ

บริษัท เอการัฐ วิศวกรรม จำกัด

สำนักงาน. 1068 สุขุมวิท 101/1 พระโขนง กทม. 10260

โทรเลขย่อ. เอการัฐไทย

โทร. 02-3930437, 3933270, 3936222

ตาเล็กซ์ 20381 THAIGEN TH

โรงงาน. 190 หมู่ 6 ต. ท่าสะอ้าน

อ. บางปะกง ฉะเชิงเทรา

หม้อแปลงไฟฟ้า "เอการัฐ" สามารถผลิต:

- แบบระบายความร้อนด้วยน้ำมัน
- แบบ WOUND CORE และ CSP. TYPE
- แบบ CAST RASIN
- แบบใช้สาร SILICONE
- แบบพิเศษ ตามที่ลูกค้าต้องการ

มุมสรรหาข้าราชการ

การสรรหาบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพบางสาขาเข้ารับราชการ

กองการสอบ

ฉบับที่แล้ว "มุมสรรหา ฯ" ได้เสนอบทความเกี่ยวกับวิธีการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการไปแล้ว ในฉบับนี้ "คุณสุจินต์ เรืองสวัสดิ์" ขอเชิญชวนผู้อ่านได้มาสัมผัสกับแนวทางหนึ่งในการสรรหาบุคคลเพื่อมารับการเลือกสรร ซึ่งวิธีการต่อไปนี้ ได้ใช้ในการสรรหาบุคคลที่ยังมีความขาดแคลนในทางราชการอยู่ เช่น บุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งช่างภาพ หรือ ช่างพิมพ์ เป็นต้น พร้อมกันนี้ "มุมสรรหา ฯ" ก็ขอต่อท้ายบทความด้วย แผนการสอบของสำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ ๒๕๒๘ ซึ่งคงจะให้ประโยชน์บ้างสำหรับบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เข้าข่ายในวิชาชีพหรือสาขา ซึ่งทางราชการขาดแคลนอยู่ ขอเชิญติดตาม "มุมสรรหา ฯ" ของเราได้ต่อไป

สืบเนื่องมาจากการขาดแคลนกำลังคนในภาครัฐบาล

ในปัจจุบัน เราจะเห็นได้ว่า งานนั้นหายากจริง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานทางภาครัฐบาล หรือว่าภาคเอกชน เพราะในแต่ละปีจะมีผู้สำเร็จการศึกษาใหม่เป็นจำนวนนับแสนคน และยังมีผู้ที่จบมาก่อน และยังไม่มีงานทำอยู่อีกเป็นจำนวนมาก ใครที่ได้งานก่อนนับว่าโชคดีไป บางคนต้องรอคอยงานอยู่ถึง ๒-๓ ปี กว่าจะได้งานทำ โดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษาในแขนงวิชาที่ผลิตมามากจนล้นตลาด แต่ถึงกระนั้นก็ตาม ก็ยังพบว่าตลาดแรงงานในภาครัฐบาล ก็ยังมีปัญหาในเรื่องการขาดแคลนกำลังคนในสายวิชาชีพบางสาขา เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกรรมศาสตร์บางแขนง เป็นต้น ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า แหล่งผลิต ผลิตได้น้อย เนื่องจาก ต้องเสียงบประมาณค่าใช้จ่ายสูง และตลาดแรงงานก็ต้องการมาก ดังนั้น ปัญหาในเรื่องการขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาจึงเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดปัญหาหนึ่ง ซึ่งราชการจำเป็นที่จะต้องแก้ไข

โครงการสรรหาบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพบางสาขาเข้ารับราชการ

ก.พ.ในฐานะที่เป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการให้กับส่วนราชการต่าง ๆ จึงได้จัดให้**มีโครงการสรรหาบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพบางสาขาเข้ารับราชการ** ขึ้น โดยดำเนินการสำรวจชักจูงและรวบรวมรายชื่อบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ต้องการเหล่านั้นไว้ให้พร้อม เพื่อให้ส่วนราชการที่มีอัตราว่างสามารถบรรจุบุคคลเข้าทำงานได้ทันที และเพื่อแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามที่ต้องการนั้น ไม่ทราบข่าวการสมัครเข้ารับราชการ วัตถุประสงค์ของโครงการนี้ คือ เพื่อที่จะเป็นสื่อกลางระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ กับผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพบางสาขาที่ราชการต้องการ โดยขณะนี้ รับสมัครบุคคลที่สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพสาขาดังต่อไปนี้

๑. ปริญญาวิศวกรรมศาสตร์ทุกสาขา

๒. ปริญญาเภสัชศาสตร์

๓. ปริญญาเทคนิคการแพทย์

๔. ปริญญาทันตแพทยศาสตร์

๕. ปริญญาสัตวแพทยศาสตร์

๖. ปริญญาวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาอนามัยชุมชน

๗. ปริญญาวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขาภิบาล

๘. ปริญญาวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาชีวเคมี

๙. ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

๑๐. ปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตร์

๑๑. ปริญญาธรณีวิทยา

๑๒. ปริญญารังสีเทคนิค

๑๓. ปริญญาจากต่างประเทศ

๑๔. ประกาศนียบัตรพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์

๑๕. ปวช. และ ปวส. ทางช่างภาพ

๑๖. ปวช. และ ปวส. ทางช่างพิมพ์

๑๗. ปวช. เคมีปฏิบัติการ เคมีอุตสาหการ

แนวปฏิบัติ

สำนักงาน ก.พ. ได้เคยแจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ทราบถึงโครงการนี้ เพื่อให้แจ้งความต้องการ เมื่อประสงค์จะใช้บริการ ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาที่ประสงค์จะขอใช้บริการสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดระเบียบและวิธีการไว้ดังนี้

๑. ให้ยื่นความจำนงขอสมัครเป็นสมาชิกของโครงการได้ที่ ฝ่ายสรรหาและพัฒนา กองการสอบ สำนักงาน ก.พ.

๒. แจ้งรายละเอียดต่าง ๆ ลงในทะเบียนผู้ขอใช้บริการ พร้อมทั้งที่อยู่ที่ติดต่อทางไปรษณีย์ได้สะดวกและรวดเร็ว

๓. สำนักงาน ก.พ. จะแจ้งข่าวให้ทราบเมื่อมีส่วนราชการต้องการ เมื่อได้รับข่าวการสมัครเข้ารับราชการจากสำนักงาน ก.พ. แล้ว เป็นหน้าที่ของผู้ใช้บริการที่จะต้องติดต่อสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับการสมัครในส่วนราชการนั้น ๆ เอง

๔. การใช้บริการแจ้งข่าวการสมัครเข้ารับราชการตามโครงการนี้ ได้กำหนดระยะเวลาการบริการแก่ผู้ขอใช้บริการไว้ ๑ ปี เมื่อครบ ๑ ปี สำนักงาน ก.พ. จะมีหนังสือสอบถามความประสงค์ในการขอใช้บริการ ถ้าประสงค์จะขอใช้บริการต่อไป ให้ตอบหนังสือยืนยัน และส่งกลับไปยังสำนักงาน ก.พ.

การประเมินผลโครงการ

โครงการนี้ ได้เริ่มมีขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๔ และได้ดำเนินการติดต่อกันมาตลอดจนถึงปัจจุบัน ได้มีการติดตามและประเมินผลของโครงการเพื่อปรับปรุงแก้ไขโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการสำรวจการให้บริการแจ้งข่าวแก่สมาชิกโครงการสรรหาบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพบางสาขา ในรอบปีที่ผ่านมา โดยการส่งแบบสอบถามไปยังสมาชิก และสถิติการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ต้องการ ปรากฏผลสรุปดังนี้ คือ

๑. ประโยชน์ที่สมาชิกได้รับจากโครงการนี้

- เป็นการประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย

- สมาชิกได้รับข่าวการรับสมัครที่แน่นอนและรวดเร็ว

- สมาชิกมีโอกาสเลือกหน่วยงานที่ต้องการ

๒. ประโยชน์ของโครงการนี้ต่อส่วนราชการต่าง ๆ

- ช่วยให้ส่วนราชการได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสม มาบรรจุเข้ารับราชการในสายงานที่ราชการต้องการ

- ช่วยส่วนราชการให้มีโอกาสเลือกคนได้มากขึ้น

- มี ๑๖ ส่วนราชการที่คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการได้จากสมาชิกของโครงการนี้

แต่มีข้อที่น่าสังเกต คือ สมาชิกส่วนใหญ่เมื่อได้รับการแจ้งข่าวการรับสมัครเข้ารับราชการจากสำนักงาน ก.พ. นั้น มิได้ไปสมัครทุกครั้ง แม้ว่าจะยังมิได้บรรจุเข้ารับราชการก็ตาม แสดงให้เห็นว่า บุคคลผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพเหล่านี้ ยังมีโอกาสเลือกงานทำอีกมาก อาจเป็นเพราะว่า ตลาดแรงงานทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐบาล ยังมีความต้องการสูงและแหล่งผลิต ผลิตได้น้อย ไม่เพียงพอกับความต้องการ หรือส่วนราชการยังขาดแรงจูงใจที่จะดึงดูดบุคคลผู้ที่สำเร็จการศึกษาในสายวิชาชีพเหล่านี้ ให้สนใจเข้ารับราชการได้มากขึ้น

แนวทางดำเนินการต่อไป

เพื่อให้ส่วนราชการสรรหาบุคคลมาเข้ารับราชการในสายงานที่ราชการต้องการได้มากขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดให้มีโครงการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาในการสรรหาบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพบางสาขาขึ้น เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถดังกล่าว โดยทำการศึกษาหาข้อมูลจากแหล่งผลิตจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลที่ได้ นั้นมาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปัญหา สายงานที่สำนักงาน ก.พ. ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ และกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการ คือ สายงานในตำแหน่งช่างภาพ ๑ นายช่างภาพ ๒ ช่างพิมพ์ ๒ เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์ ๑ วุฒิเคมีปฏิบัติการ เคมีอุตสาหการ และ วิศวกรรมศาสตร์ทุกสาขา

ในด้านการศึกษา หาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในด้านการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในสายวิชาชีพเหล่านี้ สำนักงาน ก.พ. ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากส่วนราชการต่าง ๆ และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงคาดหวังได้ว่าในอนาคตอันใกล้นี้ ปัญหาในเรื่องการขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาของส่วนราชการ คงจะบรรเทาลงจนหมดสิ้นไปในที่สุด

แสดงการสอบของสำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ ๒๕๒๙

กำหนดวันสอบ	ตำแหน่งที่เปิดรับสอบ	วุฒิที่ใช้สอบ
กันยายน ๒๕๒๘	ทุนเพื่อศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ระดับปริญญาโท	ปริญญาตรีบางสาขา
กันยายน ๒๕๒๘	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑	๑. ปวช.บัญชี พณิชยการ เลขานุการ และภาษาต่างประเทศ ๒. วช.๒ แผนกวิชาพณิชยกรรม
การสอบแข่งขัน ๆ ครั้งที่ ๑/๒๕๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๒๘	นักบัญชี ๓	ปริญญาตรีทางบัญชี
	บุคลากร ๓ (ด้านการบริหาร)	๑. ได้รับปริญญาตรี ทางรัฐประศาสนศาสตร์ หรือ ๒. ได้รับปริญญาตรี ทางการบริหาร สาขา หรือ วิชาเอกบริหารทั่วไป บริหารงานบุคคล หรือ การจัดการ
	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ ๓ (ด้านภาษาอังกฤษ)	ปริญญาตรีทางศิลปศาสตร์บัณฑิต หรืออักษรศาสตร์บัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ
การสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๒๙ มกราคม ๒๕๒๙	ช่างเครื่องกล ๑ (ด้านช่างกลโรงงาน)	๑. ปวช. ทางช่างกลโรงงาน ๒. วช.๒ สาขาวิชาช่างกลโรงงาน
	ช่างไฟฟ้า ๑ (ส่วนกลาง) (ส่วนภูมิภาค)	๑. ปวช.ทางช่างไฟฟ้า ๒. วช.๒ สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลังหรือสาขาวิชาช่างอิเลคทรอนิคส์
	นายช่างเครื่องกล ๒ (ด้านช่างกลโลหะ)	ปวส.ทางช่างกลโลหะหรือทางช่างกลโรงงาน
	นายช่างไฟฟ้า ๒ (ด้านไฟฟ้ากำลัง)	๑. ปวส.ทางช่างไฟฟ้า ๒. ปวท.สาขาเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้าหรือสาขาเทคนิควิศวกรรมอิเลคทรอนิคส์
	นายช่างไฟฟ้า ๒ (ด้านไฟฟ้าสื่อสาร)	๑. ปวส.ทางช่างไฟฟ้า ช่างอิเลคทรอนิคส์ หรือช่างวิทยุและโทรคมนาคม ๒. ปวท.สาขาเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า
การสอบแข่งขันฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๒๙ เมษายน ๒๕๒๙	ช่างสำรวจ ๑	ปวช.ทางช่างสำรวจ
	ช่างโยธา ๑	๑. ปวช.ทางช่างโยธา หรือช่างก่อสร้าง ๒. วช.๒ ทางช่างโยธา หรือช่างก่อสร้าง
	นายช่างสำรวจ ๒	๑. ปวส.ทางช่างสำรวจ ๒. ปวท.เทคนิควิศวกรรมสำรวจ
	นายช่างโยธา ๒	๑. ปวส.ทางช่างโยธา หรือช่างก่อสร้าง ๒. ปวท.เทคนิควิศวกรรมโยธา
เมษายน ๒๕๒๙	ทุนเพื่อศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ระดับปริญญาตรี	ม.๓ ม.๖

หมายเหตุ ๑. จะมีการสอบเพิ่มเติมประมาณเดือนละ ๑ ครั้ง จำนวนผู้มีสิทธิสอบประมาณครั้งละ ๕๐๐ คน
๒. จะมีการสอบเพิ่มเติมในส่วนภูมิภาค ๔ เดือนต่อ ๑ ครั้ง จำนวนผู้มีสิทธิสอบประมาณ ๔๐๐ คน
๓. แผนการสอบนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น

หน้าต่างบุคลากร

คำสั่ง นั้น สำคัญไฉน

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

เพื่อนบุคลากรที่เคยมีหน้าที่ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการมาแล้ว คงยอมรับว่าการออกคำสั่งให้ถูกต้องสมบูรณ์นั้นไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็ไม่ยากเกินความสามารถของบุคลากรไปได้ ถ้าท่านมีความตั้งใจจริง คำสั่งนั้นมีความสำคัญในตัวเอง เนื่องจากเป็นการสั่งการจะต้องมีผู้นำไปปฏิบัติ และดำเนินการต่อเนื่องให้เป็นไปตามขั้นตอนของการบริหารงานบุคคล ถ้าคำสั่งที่ออกไปนั้น ไม่ถูกต้องหรือขาดความสมบูรณ์แล้ว จำเป็นที่จะต้องแก้ไขให้ถูกต้องในภายหลัง และเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก จึงควรจะได้ให้ความสนใจในเรื่องนี้อย่างจริงจังเป็นการป้องกันไว้ดีกว่าแก้

ลักษณะของคำสั่งที่ดี

โดยทั่วไปแล้วผู้ออกคำสั่งก็มีจุดมุ่งหวังอย่างเดียวกันว่า คำสั่งที่ได้ออกไปนั้น จะเป็นคำสั่งที่ถูกต้องสมบูรณ์ และผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติตามคำสั่งนั้นได้ แต่ความมุ่งหวังนั้นจะสัมฤทธิ์ผลได้ต่อเมื่อบุคลากรได้ทราบว่า ลักษณะของคำสั่งที่ดีนั้นควรเป็นเช่นไร โดยสรุปแล้วคำสั่งที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

๑. ถูกต้อง การออกคำสั่งต้องให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ มติ หลักเกณฑ์ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง เช่น ต้องพิจารณาในส่วนของตำแหน่งที่ใช้แต่งตั้งว่า เป็นตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้แล้ว ผู้ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง การแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด และผู้แต่งตั้งมีอำนาจในการแต่งตั้งในครั้งนั้นด้วย เป็นต้น

๒. สมบูรณ์ คำสั่งที่ดีต้องมีความสมบูรณ์ในตัวเอง โดยระบุถึงที่มาของอำนาจในการที่จะสั่งการในเรื่องนั้น ๆ พร้อมทั้งรายละเอียดในเรื่องที่สั่งด้วย เพื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในคำสั่งไม่จำเป็นต้องค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมอีก อ่านแล้วเป็นที่ยอมรับว่า ถูกต้อง

โดยปราศจากข้อสงสัย สิ่งที่จะต้องระบุในคำสั่งต่าง ๆ มีดังนี้

- บทกฎหมาย (มาตรา) หนังสือเวียน มติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. ฯลฯ ระบุเฉพาะที่สำคัญ ๆ และเกี่ยวข้องกับคำสั่งนั้น ๆ ก็เป็นการเพียงพอแล้ว เพราะเป็นการบอกถึงที่มาของอำนาจในการสั่งการ และบอกให้รู้ว่า สั่งการไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการใด

- ข้อมูลของตัวข้าราชการ ที่จะแสดงให้เห็นว่า มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการที่กำหนดไว้ เช่น ระบุวุฒิและสาขาวิชา ได้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมมาตั้งแต่เมื่อใด ได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณก่อน หรือปีงบประมาณที่ได้เลื่อนในขั้นใด

- ข้อมูลของตำแหน่งและส่วนราชการ ต้องระบุชื่อตำแหน่ง เลขที่ประจำตำแหน่ง และส่วนราชการที่ดำรงอยู่เดิม และได้รับแต่งตั้งใหม่ให้ตรงกับที่ ก.พ. กำหนดไว้ด้วย

- เงินเดือนที่จะให้ได้รับ

- วันที่คำสั่งมีผลใช้บังคับ

๓. ทันเวลา คำสั่งที่ดีต้องส่งถึงผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ต้องปฏิบัติตาม ทันต่อเหตุการณ์ กล่าวคือ ต้องแจ้งให้ข้าราชการผู้ถูกสั่งทราบก่อนที่คำสั่งจะมีผลใช้บังคับ เพื่อที่จะได้ปฏิบัติตามคำสั่งได้ทันเวลา พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายใน ๗ วัน อย่าได้เก็บคำสั่งไว้จนเนิ่นนาน หรือส่งคำสั่งที่ออกในภายหลังไปก่อนคำสั่งแรก จะทำให้คำสั่งไม่ต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความสับสนต่อผู้ตรวจสอบคำสั่ง

สาเหตุและวิธีป้องกันคำสั่งผิดพลาด

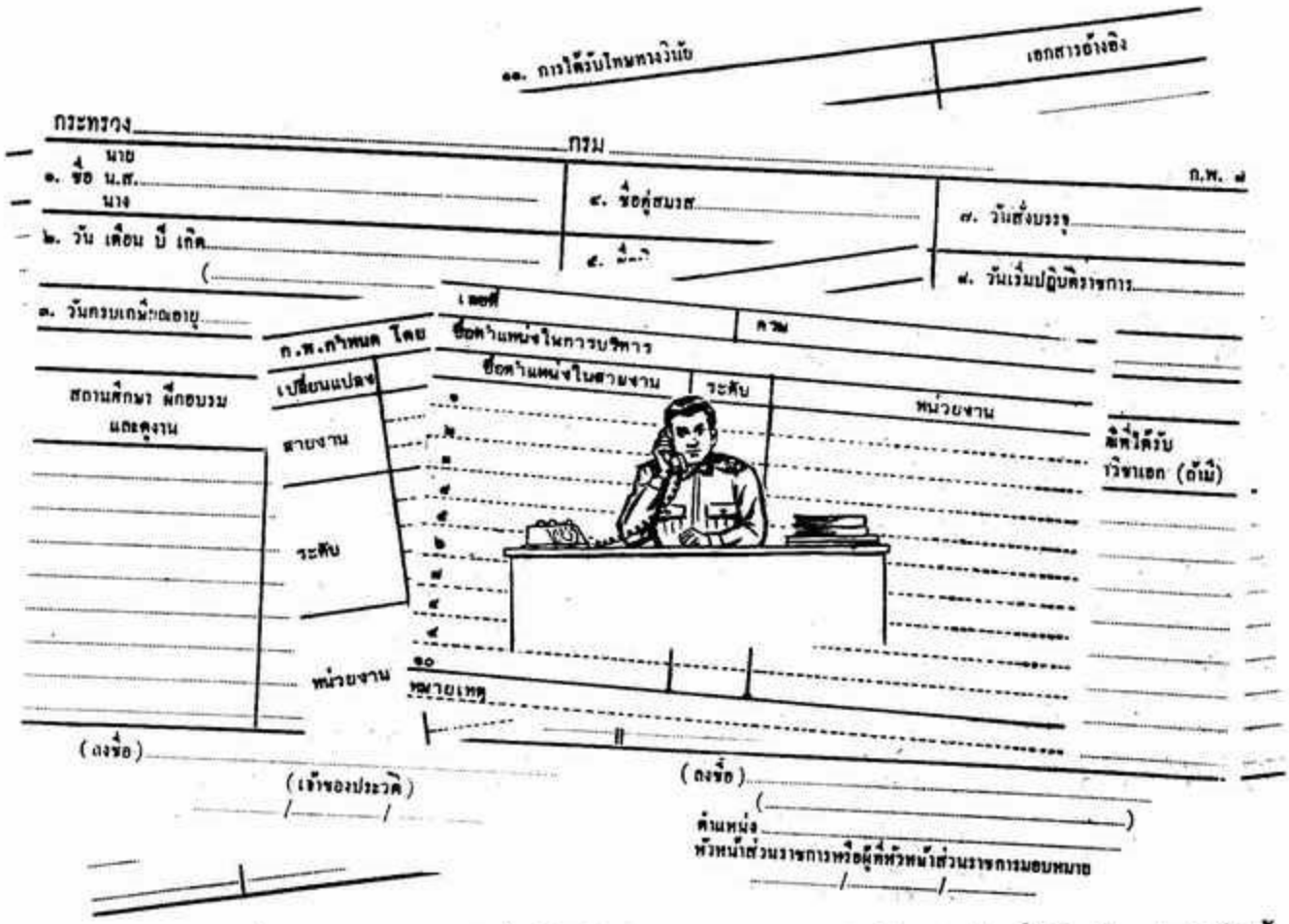
สำนักงาน ก.พ. ได้พยายามทุกวิถีทางในอันที่จะลดข้อผิดพลาดของคำสั่งทุกประเภท โดยการชี้แจงแนะนำ สร้างคู่มือและเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเหลือให้ส่วนราชการต่าง ๆ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็วขึ้น เท่าที่ผ่านมาก็สามารถลดข้อผิดพลาดของคำสั่งได้มากพอสมควร แต่ยังไม่บรรลุจุดมุ่งหวังที่ได้ตั้งใจไว้ คือ ต้องการที่จะเห็นส่วนราชการต่าง ๆ ออกคำสั่งได้อย่างถูกต้อง หรือถ้าจะมีส่วนผิดพลาดบ้าง ก็ขอให้เป็นส่วนน้อยเท่านั้น สำหรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้น อาจมีสาเหตุหลายประการ เช่น

๑. ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำคำสั่งไม่เข้าใจในกฎ ระเบียบ มติ หลักเกณฑ์ หรือหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ อย่างเพียงพอ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเพิ่งบรรจุใหม่ หรือเพิ่งย้ายมาปฏิบัติหน้าที่นี้ สำหรับปัญหานี้ อาจแก้ไขได้โดย ถ้าเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ก็ควรจะได้มีพี่เลี้ยงคอยตรวจสอบการปฏิบัติงานอีกชั้นหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีย้าย ก็ควรจะมีคู่มือการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์ไว้ ให้ผู้ย้ายมาได้ศึกษาและเรียนรู้งานด้วย สำหรับบางส่วนราชการได้มีการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการที่ทำหน้าที่บุคลากรบ่อยครั้งเสมือนหนึ่งว่า ตำแหน่งบุคลากรเป็นตำแหน่งสำหรับพักพิงชั่วคราวเท่านั้น จึงอยากจะขอร้องให้หัวหน้าส่วนราชการเห็นความสำคัญของบุคลากร และให้บุคลากรเป็นสายอาชีพหนึ่งที่มีความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองได้พอสมควร โดยที่สำนักงาน ก.พ. พร้อมที่จะให้ความสนับสนุนในเรื่องนี้อยู่แล้ว

๒. ขาดข้อมูลและเอกสารในการปฏิบัติงาน การรู้กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์แต่เพียงอย่างเดียวก็ไม่อาจออกคำสั่งให้ถูกต้องได้ ถ้าไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าราชการ และตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมทั้งเอกสารที่ใช้ประกอบการออกคำสั่ง

- ข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าราชการหาได้จาก ก.พ. ๗ หรือสมุดประวัติข้าราชการ ซึ่งจะต้องลงรายการต่าง ๆ ไว้อย่างถูกต้องทันสมัย เก็บไว้เป็นหมวดหมู่ สามารถหยิบมาใช้ได้ทันท่วงที

- ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง ควรจัดทำเป็นบัตรตำแหน่ง แต่ละตำแหน่งจะจัดทำบัตรไว้ ๑ ใบ ในบัตรตำแหน่งจะแสดงถึงเลขที่ตำแหน่ง ระดับ ชื่อตำแหน่ง ส่วนราชการที่สังกัด และรายการเปลี่ยนแปลงความเป็นมาของตำแหน่งนั้น ๆ



- เอกสารที่ใช้ประกอบการออกคำสั่ง ได้แก่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หนังสือเวียน กฎ ก.พ. คู่มือการบริหารงานบุคคล และรูปแบบการออกคำสั่งในแต่ละประเภทสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้น และได้แจกจ่ายให้ส่วนราชการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานไปแล้ว ขอให้เป็นเอกสารส่วนรวมสำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ถ้ามีการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ก็ขอให้ไปแต่ตัว ขออย่าได้ตัดโอนเอกสารตามตัวไปด้วย เพราะผู้มารับหน้าที่ใหม่จะไม่มีเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน

๓. การแบ่งงานไม่เหมาะสม และการประสานงานไม่ดีพอ สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่น่าที่จะเป็นหน่วยงานที่ประกอบด้วยกลุ่มงานที่ได้รวมงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการนั้นไว้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และต้องแบ่งงานภายในอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี ถ้าแยกงานด้านใดด้านหนึ่งไปขึ้นกับส่วนราชการอื่นโดยไม่จำเป็น เช่น มีกองการเจ้าหน้าที่อยู่แล้วแต่ยังมอบหมายงานด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีไปขึ้นกับสำนักงานเลขานุการกรมเป็นการภายใน ซึ่งจะทำให้คำสั่งผิดพลาดได้ง่าย เนื่องจากประสานงานจะเป็นไปได้ยาก แต่ถ้ามีงานที่จำเป็น จะต้องแยกไปอยู่กับหน่วยงานอื่น เช่น งานด้านวินัย ก็จะต้องจัดระบบการประสานงานให้เหมาะสม เพื่อป้องกันการผิดพลาดในการออกคำสั่ง เช่น กรณีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หรือเลื่อนตำแหน่ง ผู้ที่ยังไม่พ้นโทษทางวินัยเป็นต้น

การแก้ไขคำสั่งผิดพลาด

ถ้าได้ออกคำสั่งผิดพลาดไปแล้ว จำเป็นต้องแก้ไขให้ถูกต้อง โดยไม่ต้องรอคำทักท้วงจากสำนักงาน ก.พ. คำสั่งที่ผิดพลาดอาจจำแนกได้ ๒ ประเภท ได้แก่

๑. ผู้ได้รับแต่งตั้งขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง สำหรับการพิจารณาว่า กรณีใดเป็นกรณีที่ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้ตรวจสอบ

จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งปกติมักจะกำหนดเกี่ยวกับคุณวุฒิ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับต่ำลงมา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกัน หรือเกี่ยวข้องให้ดำเนินการดังนี้

๑.๑ ถ้าเป็นกรณีย้าย (มาตรา ๔๙) หรือเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา ๕๐) หรือรับโอน (มาตรา ๕๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแล้ว หากภายหลังปรากฏว่า ผู้นั้นขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ต้องดำเนินการตามมาตรา ๕๔ โดยให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ ออกคำสั่งฉบับที่ ๒ แต่งตั้งผู้นั้น กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน ที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ โดยให้มีผลใช้บังคับไม่ก่อนวันออกคำสั่งฉบับที่ ๒ และไม่ต้องออกคำสั่งยกเลิกคำสั่งเดิม

๑.๒ ถ้าเป็นกรณีบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ (มาตรา ๓๘ วรรค ๑) บรรจุผู้ได้รับคัดเลือก (มาตรา ๔๒) บรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา ๔๓) รับโอนพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น มาบรรจุ (มาตรา ๕๓) บรรจุผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ (มาตรา ๕๕) บรรจุผู้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ (มาตรา ๕๖) บรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ (มาตรา ๕๗) และบรรจุผู้เคยเป็นพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นกลับเข้ารับราชการ (มาตรา ๕๘) นั้น ถ้าภายหลังปรากฏว่าผู้ได้รับบรรจุนั้น ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งจะต้องดำเนินการตามมาตรา ๕๙ คือ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการทันทีที่ทราบ

๒. การแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งมิใช่เป็นกรณีการขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เช่น การเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งในตำแหน่งบุคลากร ๖ ได้มีหลักเกณฑ์กำหนดว่า ต้องเลื่อนจากผู้สอบคัดเลือกได้ ถ้าหากส่วนราชการออกคำสั่งเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ

ผู้หนึ่งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ๖ โดยผู้นี้ไม่ได้ผ่านการสอบคัดเลือก กรณีนี้ถือว่า ไม่ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนตำแหน่ง จะต้องสั่งยกเลิกคำสั่งเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะมีผลให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งเดิมโดยปริยาย โดยไม่จำเป็นต้องออกคำสั่งอีกครั้งหนึ่ง

ผลกระทบจากการออกคำสั่งผิดพลาด

การออกคำสั่งผิดพลาดไม่ว่าจะด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ถ้าผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็สามารถแก้ไขได้โดยไม่กระทบกระเทือนผู้ใดมากนัก เช่น เลื่อนตำแหน่งเร็วไป ๕ วัน เป็นต้น แต่ถ้าไปเจอคำสั่งผิดพลาดสาหัสสากรรจ์ เช่น สั่งเลื่อนตำแหน่งเร็วไป ๒ ปี โดยได้รับการปรับอัตราเงินเดือน ๒ - ๓ ขั้นด้วย อย่างนี้ก็จะต้องสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งในระดับเดิมที่ข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติตรง และต้องเรียกเงินที่ได้ปรับคืนด้วย หรืออาจเป็นกรณีที่หนักกว่านั้น เช่น ออกคำสั่งบรรจุผิดพลาดเนื่องจากบุคลากรตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะคลาดเคลื่อน หรือรวมคะแนน

ผิดพลาด ซึ่งความจริงแล้ว ไม่อาจบรรจุได้ กรณีเช่นนี้ เมื่อตรวจพบก็จำเป็นต้องสั่งให้ออกจากราชการไป แต่ก็ไม่ง่ายอย่างพูด ถ้าผู้ได้รับบรรจุทำงานได้หลายเดือนแล้ว หรือเดิมเขามีงานทำอยู่แล้ว แต่ลาออกจากงานเดิมมาบรรจุโดยบริสุทธิ์ใจ ก็ทำให้เดือดร้อนมาก และ ก.พ. ก็เคยแจ้งให้ส่วนราชการที่เกิดเรื่องทำนองนี้ขึ้นว่า เพื่อมิให้การปฏิบัติงานเกิดผิดพลาดขึ้นอีก จึงขอให้ส่วนราชการดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามควรแก่กรณีด้วย ซึ่งกรณีเช่นนี้เจ้าหน้าที่ได้ถูกลงโทษไปหลายรายแล้ว ถือเป็นอุทธาหรณ์ก่อนทำผิด สำหรับพวกเราได้เป็นอย่างดี

การป้องกันมิให้ออกคำสั่งผิดพลาดเสียแต่แรกย่อมทำได้ ถ้าได้ร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดทั้งสองฝ่าย คือ บุคลากรและเจ้าหน้าที่กองตรวจสอบฯ สำนักงาน ก.พ. สิ่งแรกที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรจะต้องเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ ต้องตระหนักว่า การออกคำสั่งผิดพลาดเป็นความเสียหายของทุกฝ่าย และมีผลกระทบต่ออนาคตและการทำงานของตัวท่านเป็นอย่างมาก เมื่อท่านตระหนักเช่นนี้ ท่านก็จะออกคำสั่งด้วยความระมัดระวัง มีการตรวจสอบอย่างรอบคอบ เรื่องใดมีปัญหาก็ต้องสอบถาม ศึกษาอย่างถ่องแท้ ในแง่ของกองตรวจสอบฯ ก็พร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือในเรื่องนี้ สำหรับเรื่องที่เห็นว่าสำคัญหรือได้พบข้อผิดพลาดบ่อย ๆ ก็จะแจ้งให้บุคลากรทราบทางจุลสาร "เพื่อนบุคลากร" ถ้าหากได้ร่วมมือร่วมใจกันเช่นนี้แล้ว โอกาสที่จะออกคำสั่งผิดพลาดคงจะเกิดได้ยาก หรืออาจไม่เกิดเลยก็เป็นได้

กฎหมายและระเบียบใหม่

พร้อมคำอธิบาย

ที่ กค ๐๕๑๐/๖๕๐๓๖ กระทรวงการคลัง
ในพระบรมมหาราชวัง ๑๐๒๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๒๗

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุลูกจ้างประจำผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือ ที่ กค ๐๕๑๐/ว ๕๓๒๔๗ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๒๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบขอบรรจุกลับ
๒. แบบหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร

ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุลูกจ้างประจำผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ความละเอียดแจ้งอยู่แล้ว นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังพิจารณาเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงให้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึงและ**กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบรรจุลูกจ้างประจำซึ่งกลับจากไปรับราชการทหาร** ดังต่อไปนี้

๑. เมื่อลูกจ้างประจำผู้ใด ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร **ให้สงวนตำแหน่งไว้สำหรับผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ** ตามข้อ ๑๒

๒. **ลูกจ้างประจำ**ผู้ประสงค์จะขอกลับเข้ารับราชการ ตามข้อ ๑๒ ในส่วนราชการเดิม จะต้อง**ยื่นคำขอพร้อมด้วยหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารตามแบบ**

๓. **ให้ผู้มีอำนาจ**ตามข้อ ๑๐ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย **ตรวจสอบเอกสาร**หากเห็นว่า ข้อเท็จจริงตามเอกสารดังกล่าวถูกต้อง และลูกจ้างผู้นั้นได้พ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหายและ**ได้ยื่นขอกลับเข้ารับราชการภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน** นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร **ให้ผู้มีอำนาจ**ดังกล่าวข้างต้น **สั่งบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สงวนไว้สำหรับลูกจ้างผู้นั้น โดยให้นับเวลาในระหว่างที่ไปรับราชการทหารเป็นเกณฑ์คำนวณสำหรับให้ได้รับค่าจ้าง** ดังนี้

๓.๑ มีเวลาในระหว่างที่ไปรับราชการทหารครบ ๑ ปี ให้สั่งบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ โดยให้ได้รับค่าจ้างในขั้นที่สูงกว่าเดิมไม่เกิน ๑ ขั้น

๓.๒ มีเวลาในระหว่างที่ไปรับราชการทหารไม่ครบ ๑ ปี แต่ถ้าลูกจ้างผู้นั้นได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำครั้งแรก ในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ในปีงบประมาณที่ออกจากราชการไปรับราชการทหารหรือก่อนวันดังกล่าว ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุผู้นั้นโดยให้ได้รับค่าจ้างในขั้นที่สูงกว่าเดิม ๑ ขั้น ทั้งนี้ เพื่อให้

ลูกจ้างประจำดังกล่าวได้รับประโยชน์เกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างเท่าเทียมกับผู้ที่มิได้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร

๓.๓ มีเวลาในระหว่างที่รับราชการทหาร ตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำโดยให้ได้รับค่าจ้างในขั้นที่สูงกว่าเดิม ไม่เกินปีละ ๑ ขั้น

๓.๔ มีเวลาในระหว่างที่รับราชการทหาร ตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป และมีเศษของปีที่ไปรับราชการทหาร เหลือจากการคำนวณตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๓.๓ แล้ว ถ้าลูกจ้างผู้นั้นได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำครั้งแรก ในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ในปีงบประมาณที่ออกจากราชการ ไปรับราชการทหารหรือก่อนวันดังกล่าว ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุผู้นั้นโดยให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าที่กำหนดในข้อ ๓.๓ อีก ๑ ขั้น ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างประจำดังกล่าวได้รับประโยชน์เกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างเท่าเทียมกับผู้ที่มิได้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร

ทั้งนี้ การให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าเดิม ตามข้อ ๓.๑ ข้อ ๓.๒ ข้อ ๓.๓ และข้อ ๓.๔ นั้น จะต้องไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าจ้างสำหรับตำแหน่งเดิม

๔. ถ้าผู้มีอำนาจ เห็นว่า มีเหตุผลความจำเป็นสมควรบรรจุและแต่งตั้งผู้ขอกลับเข้ารับราชการให้รับค่าจ้างในขั้นที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๓ ก็ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นราย ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพจิตร โรจนวานิช)

รองปลัดกระทรวงฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง
กองค่าจ้าง
โทร. ๒๒๖๕๘๕๖

บริษัท ประชาชน จำกัด

แผนกการพิมพ์

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม กรุงเทพฯ โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒, ๒๓๕-๐๓๘๕

งานพิมพ์โปสเตอร์สี่สี ระบบออฟเซท
หนังสือยกระบบธรรมดา และระบบออฟเซท
รวดเร็ว ทันเวลา ราคาเยาว์
รับเรียงตัวด้วยระบบคอมพิวกราฟฟิค ไทย-อังกฤษ สูตรคำนวณ และสูตรเคมี

แบบขอกลับเข้ารับราชการของลูกจ้างประจำผู้ไปรับราชการทหาร

เขียนที่.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า..... อยู่บ้านเลขที่..... ตรอก/ซอย.....
ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....
จังหวัด.....ประสงค์จะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำตามข้อ ๑๒. แห่งระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๕ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ข้าพเจ้าได้ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร สังกัด.....
..... ตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

๒. ข้าพเจ้าได้พ้นจากราชการทหารเมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

๓. ก่อนไปรับราชการทหาร ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่ง.....
แผนก..... กอง/จังหวัด..... กรม.....
กระทรวง..... ได้รับอัตราค่าจ้าง ขั้น..... บาท

๔. ข้าพเจ้าขอกลับเข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

๕. ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติตามข้อ ๕. แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๕ และได้ยื่นหนังสือรับรองประวัติในการรับราชการทหารของข้าพเจ้ามาด้วยแล้ว.

(ลงชื่อ).....

(.....)

หมายเหตุ ผู้ขอกลับเข้ารับราชการตามข้อ ๑๒. นี้ จะต้องขอบรรจุกลับภายในกำหนดเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

แบบหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร

เขียนที่_____

วันที่_____ เดือน_____ พ.ศ._____

ข้าพเจ้า_____ ตำแหน่ง_____

สังกัด_____ เป็นผู้บังคับบัญชาของ_____

ขอรับรองว่าในระหว่างที่_____ รับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารนั้น ผู้นี้มีประวัติในการรับราชการทหาร ดังนี้_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

(ลงชื่อ)_____

(_____)

หมายเหตุ ๑. ผู้ให้คำรับรองจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาตำแหน่งตั้งแต่ผู้บังคับกองพัน หรือเทียบเท่าขึ้นไป

๒. การรับรองประวัติในการรับราชการทหาร ให้มีรายละเอียดว่าได้กระทำผิดวินัยทหารอย่างไรหรือไม่ และได้พ้นจากราชการทหารโดยมีความเสียหายอย่างไรหรือไม่ หากเคยกระทำผิด ก็ให้แจ้งข้อเท็จจริงโดยละเอียดทุกครั้งด้วย

คำอธิบาย

หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค. ๐๕๑๐/๖๔๐๓๖ ล.ว. ๑๓ ธ.ค. ๒๕๒๗

หนังสือฉบับนี้มีวัตถุประสงค์อย่างไร

โดยที่แต่เดิมกระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์การบรรจุลูกจ้างประจำผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำไว้ตามนัยหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค. ๐๕๑๐/ว ๕๓๒๔๗ ล.ว. ๑๖ ธ.ค. ๒๕๒๕ ซึ่งได้กำหนดเกี่ยวกับการรับค่าจ้างในการบรรจุกลับเข้ารับราชการไว้เพียงว่าให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าเดิมไม่เกินปีละ ๑ ขั้น โดยนับระยะเวลาในระหว่างไปรับราชการทหารเป็นเกณฑ์คำนวณ ซึ่งตามหนังสือดังกล่าวไม่ได้กำหนดกรณีผู้ไปรับราชการทหารไม่ครบ ๑ ปี หรือเกิน ๑ ปีเศษของปีจะคิดอย่างไร ควรบรรจุให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าเดิมหรือไม่ ประกอบกับผู้ไปรับราชการทหารถือเป็นการไปรับใช้ประเทศชาติอย่างหนึ่ง ดังนั้น เมื่อพ้นจากการรับราชการทหารแล้ว การบรรจุกลับเข้ารับราชการจึงควรที่จะได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกับผู้มิได้ลาออกจากราชการจึงได้ออกหนังสือฉบับดังกล่าวขึ้น

สาระสำคัญของหนังสือฉบับนี้มีอย่างไร

สาระสำคัญของหนังสือฉบับนี้มีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

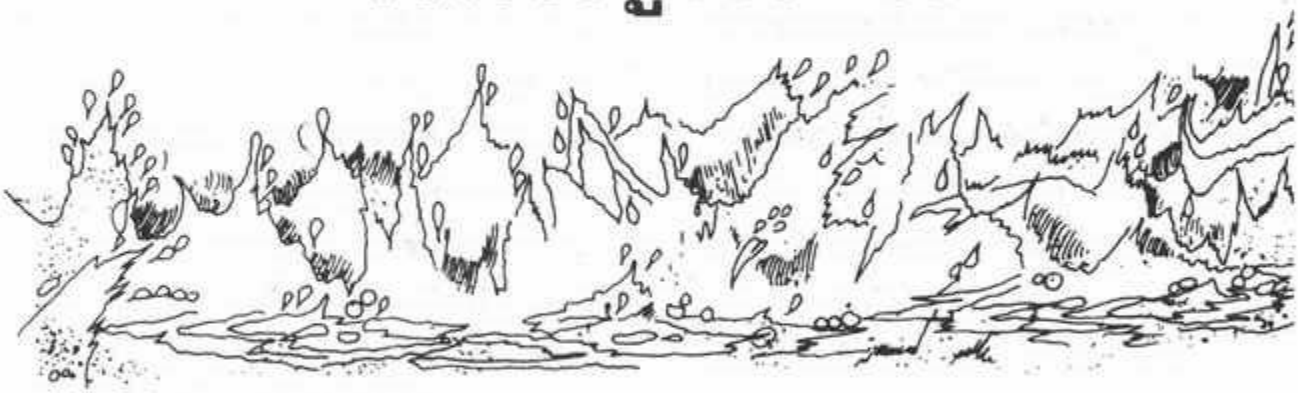
๑. ไปรับราชการทหารครบ ๑ ปี ให้บรรจุกลับเข้ารับราชการโดยให้ได้รับค่าจ้างในขั้นที่สูงกว่าเดิมไม่เกิน ๑ ขั้น

๒. ไปรับราชการทหารไม่ครบ ๑ ปี ถ้าผู้นั้นบรรจุเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำครั้งแรกในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์หรือก่อนวันดังกล่าวในปีงบประมาณที่ออกจากราชการ ไปรับราชการทหารก็ให้บรรจุกลับเข้ารับราชการในขั้นที่สูงกว่าเดิม ๑ ขั้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับประโยชน์เท่าเทียมกับผู้มิได้ออกจากราชการ

๓. ไปรับราชการทหารเกิน ๑ ปี ให้บรรจุกลับเข้ารับราชการสูงกว่าเดิมปีละ ๑ ขั้น เศษของปีหากบรรจุเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำครั้งแรกในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ หรือก่อนวันดังกล่าวในปีงบประมาณที่ออกจากราชการไปรับราชการทหารก็ให้บรรจุกลับเข้ารับราชการ โดยให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าเดิมอีก ๑ ขั้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับประโยชน์เท่าเทียมกับผู้มิได้ออกจากราชการ

สรุปแล้วกรณีลูกจ้างประจำที่ลาออกจากราชการไปรับราชการทหารเมื่อขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ/การกำหนดให้ได้รับค่าจ้างให้ได้รับเท่าเทียมกับผู้มิได้ลาออกจากราชการโดยเปรียบเทียบกับผู้มิได้ลาออกจากราชการ ซึ่งมีคุณสมบัติเหมือนกัน บรรจุเข้ารับราชการพร้อมกัน ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ ๑ ขั้นเหมือนกันจนถึงวันบรรจุกลับหากผู้มิได้ลาออกจากราชการได้รับเท่าใด ผู้ที่ไปรับราชการทหารเมื่อบรรจุกลับก็ต้องได้รับค่าจ้างเท่ากัน

คลื่นลูกใหม่



นางสาวเดือนเพ็ญ ศังขฤกษ์
ผู้อำนวยการกองพัฒนาสตรีและเด็ก
กรมการพัฒนาชุมชน

เกิดเมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๔๘๓ ที่กรุงเทพฯ เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนราชินีบน และจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายแผนกวิทยาศาสตร์ จากโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา จบปริญญาตรีคณะครุศาสตร์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี ๒๕๐๖ และจบปริญญาโทสาขา Extension Education จากมหาวิทยาลัยฟิลิปปินส์ ปี ๒๕๑๐

รับราชการในกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยมาตลอด โดยเริ่มตั้งแต่ปี ๒๕๐๖ ในตำแหน่งพัฒนากรตรี กองฝึกอบรม ปี ๒๕๑๐ เป็นวิทยากรโท กองฝึกอบรม ปี ๒๕๑๒ เป็นหัวหน้าแผนกวิเทศสัมพันธ์ กองปฏิบัติการ ปี ๒๕๑๘ เป็นหัวหน้าฝ่ายพัฒนาสตรีและเด็ก กองปฏิบัติการ ปี ๒๕๒๐ เป็นหัวหน้าฝ่ายพัฒนาอาชีพ กองปฏิบัติการ ปี ๒๕๒๓ เป็นหัวหน้ากองพัฒนาสตรีและเด็ก และปี ๒๕๒๕ เป็นผู้อำนวยการกองพัฒนาสตรีและเด็ก มาจนกระทั่งปัจจุบัน

จากการที่รับผิดชอบงานพัฒนาสตรีและเด็กมาตลอดระยะเวลากว่า ๒๐ ปี ได้สัมผัสปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มเป้าหมายทั้งสองและได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานพัฒนาต่าง ๆ มาเป็นลำดับ **ในด้านการพัฒนาสตรี** ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาสตรีให้เป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ และขณะเดียวกันก็ให้เป็นแม่บ้านที่ดีสำหรับสามีและลูก ๆ นอกจากนี้ก็ได้พัฒนาสตรีให้ออกมามีบทบาทนอกบ้าน โดยให้มีการรวมตัวกันเป็นองค์กรที่จะช่วยเหลือชุมชนของตน โครงการที่สำคัญ คือ โครงการพัฒนาองค์กรสตรี ตามโครงการนี้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสตรีระดับหมู่บ้านและระดับตำบล กรรมการได้รับการ

คัดเลือกมาจากสตรีในชุมชนนั้น ๆ คณะกรรมการมีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือสตรีให้รู้จักช่วยเหลือตนเอง แก้ไขปัญหาของครอบครัว และจัดกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน **ในด้านการพัฒนาเด็ก** ก็ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาเด็กของชุมชนให้มีสุขภาพดีมีความรู้ ความคิดริเริ่ม และเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญที่จะช่วยเหลือทั้งตนเอง ครอบครัวและชุมชนให้เจริญก้าวหน้า กิจกรรมที่สำคัญของงานด้านนี้คือ การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งในระดับตำบลและอำเภอ การดำเนินงานของศูนย์ก็ใช้บุคลากรซึ่งเป็นสตรีในชุมชนนั้น ๆ เอง นอกจากนี้ยังได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการศึกษาและจัดทำแผนพัฒนาสตรีระยะยาวและแผนพัฒนาเด็กระยะยาว (๒๐ ปี) ซึ่งแผนดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายที่ว่า โดยที่สตรีและเด็กเป็นทรัพยากรกำลังคนที่สำคัญที่สุดด้านหนึ่งของประเทศ ดังนั้นรัฐจะต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาสตรีและเด็กให้ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้พร้อมที่จะเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

ตลอดระยะเวลาที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาสตรีและเด็ก แม้ว่าจะมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง เช่น ปัญหาการมีส่วนร่วมและปัญหาด้านทัศนคติของประชากรเป้าหมาย เป็นต้น แต่ก็อาจกล่าวได้ว่าการดำเนินงานเท่าที่ผ่านมาได้ผลเป็นที่น่าพอใจพอสมควร สตรีและเด็กในชุมชนต่าง ๆ สามารถช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวและชุมชน ได้ดีขึ้นเป็นลำดับ โดยราชการเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนสิ่งที่ขาดแคลนเท่านั้น และก็เป็นที่น่ายินดีที่ว่ารัฐบาลและองค์การระหว่างประเทศก็ได้ให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนงานด้านนี้ด้วยเช่นกัน ปัจจุบันนี้ งานพัฒนาสตรีและเด็กได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากต่างประเทศมากกว่างบประมาณประจำ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปในขอบเขตที่กว้างขวางมากขึ้น

ท้ายที่สุดได้ให้ข้อคิดแก่ข้าราชการทั่ว ๆ ไปว่า เมื่อเราตัดสินใจเข้ามารับราชการแล้ว จะต้องตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบากและปัญหาทั้งปวง ความลำบากและปัญหาต่าง ๆ เปรียบเสมือนครูที่ฝึกให้เราเข้มแข็งและรู้จักขบคิดแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ทุกคนจะต้องพยายามปรับตัวให้เป็นผู้มีความทันสมัยและรอบรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รอบตัว ผู้บังคับบัญชาและลูกน้องจะต้องสามัคคีกัน ยอมรับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักว่าความสำเร็จของงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือและความตั้งใจจริงของทุกฝ่าย

นายไชยยศ ไชยมั่นคง

ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการขนส่งทางทะเล
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชยนาวี

เกิดเมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๔๘๒ ที่บ้านหนองหูช้าง ตำบลหนองยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จบชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จากโรงเรียนประชาบาลวัดหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จบชั้นมัธยมปีที่ ๖ จากโรงเรียนโพธิสาร-ศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จบชั้นมัธยมปีที่ ๘ จากโรงเรียนวัฒนศิลปวิทยาลัย กรุงเทพฯ จบปริญญาตรีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และได้รับทุนจากรัฐบาลคานาดา ภายใต้แผนโคลัมโบ ไปศึกษาระดับปริญญาโทสาขาเศรษฐศาสตร์ ณ มหาวิทยาลัย New Brunswick ประเทศคานาดา

เริ่มรับราชการครั้งแรกเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๐๖ ณ กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์ ระหว่างปี ๒๕๐๗ ถึง ๒๕๒๒ รับราชการ ณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี โดยดำรงตำแหน่งตามลำดับดังนี้ ปี ๒๕๐๗ ถึง ๒๕๑๘ เป็นวิทยากรตรี โท และเอก กองวางแผนประชากรและกำลังคน ปี๒๕๑๘ ถึง ๒๕๑๙ เป็นหัวหน้าฝ่ายวางแผนพัฒนากำลังคน กองวางแผนประชากรปี ๒๕๑๙ ถึง ๒๕๒๐ เป็นหัวหน้าฝ่ายพัฒนาภาคและเมือง กองวางแผนภาค ปี ๒๕๒๐ ถึง ๒๕๒๑ เป็นหัวหน้าฝ่ายค่าจ้างและการมีงานทำ กองวางแผนประชากรและกำลังคน ปี ๒๕๒๑ ถึง ๒๕๒๒ เป็นหัวหน้าฝ่ายรายจ่ายประชาชาติ กองบัญชีประชาชาติ และตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ โอนมารับราชการ ณ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชยนาวี กระทรวงคมนาคม โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการขนส่งทางทะเล จนกระทั่งปัจจุบัน

ขณะที่รับราชการ ณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้มีส่วนร่วมริเริ่มการดำเนินงานที่สำคัญ ๆ พอจะยกตัวอย่างได้ดังนี้คือ **ด้านการพัฒนากำลังคน** ริเริ่มให้มีการบรรจุแนวทางการพัฒนากำลังคนไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๔ เสนอแนะรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ เสนอแนะการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนข้าราชการและการเกษียณอายุก่อนกำหนด **ด้านการสร้างงานในชนบท** เนื่องจากในขณะที่เป็นหัวหน้าฝ่ายค่าจ้างและการมีงานทำ ได้เกิดภาวะแห้งแล้งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ จึงได้เสนอแนะรัฐบาลว่าควรมีการสร้างงานในชนบทนอกฤดูกาลทำนา เพื่อชดเชยการสูญเสียทางการเกษตรซึ่งรัฐบาลขณะนั้นได้เห็นชอบให้ดำเนินการและนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของโครงการสร้างงานในชนบทมาจนทุกวันนี้

เมื่อได้โอนมารับราชการ ณ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชยนาวี นอกจากจะมีส่วนร่วมในการร่างแนวทางการพัฒนากิจการพาณิชยนาวี ซึ่งได้บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ แล้ว ยังได้มีบทบาทร่วมริเริ่ม พยายามและเสนอความคิดเห็นให้มีการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากิจการพาณิชยนาวีของประเทศ จนกระทั่งได้มีการลงมือดำเนินการและประสบผลเป็นที่น่าพอใจมาจนกระทั่งปัจจุบันในหลาย ๆ ประการ ได้แก่ (๑) การจัดสอนวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพาณิชยนาวี โดยสถาบันอุดมศึกษา เช่น จุฬาฯ ธรรมศาสตร์ เพื่อผลิตบุคลากรในด้านนี้ให้ออกมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาธุรกิจพาณิชยนาวีของประเทศ (๒) การใช้มาตรการการสงวนการขนส่งสินค้าไทยโดยใช้เรือไทย (๓) การกำหนดนโยบายและมาตรการการใช้ที่ดิน ๒ ฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา ซึ่งปัจจุบันกรมเจ้าท่ารับไปดำเนินการแล้ว (๔) การลดหย่อนเงื่อนไขให้บริษัทเดินเรือไทยได้มีโอกาสประกวดราคาในการขนส่งสินค้าภายใต้เงินกู้จากธนาคารโลก

นอกจากนี้ ยังได้มีส่วนร่วมในความพยายามที่จะพัฒนาธุรกิจพาณิชยนาวีอีก ๓ เรื่องซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการพิจารณาดำเนินการ คือ (๑) โครงการพัฒนาอู่ต่อเรือซ่อมเรือ (๒) การจัดตั้งกองทุนพาณิชยนาวี และ (๓) การจัดตั้งสายการเดินเรือน้ำมันแห่งชาติ

ในฐานะที่รับราชการและมีประสบการณ์การทำงานในแวดวงราชการมานานพอสมควร มีความเห็นว่าการรับราชการที่ดีนั้น ข้าราชการจะต้องทำงานตามหน้าที่ตระหนักถึงการรับผิดชอบที่มีต่อส่วนรวมและผลประโยชน์ของประเทศชาติ ส่วนหลักในการบังคับบัญชานั้นเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้รู้จักคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ มากกว่าที่จะต้องคอยบอกให้ทำอะไรต่ออะไร โดยเฉพาะงานด้าน

วิชาการแล้วจะต้องพยายามผลักดันและสร้างเสริมให้ลูกน้องรู้จักปรับปรุงความรู้ความชำนาญให้มากทั้งในแนวลึกและแนวกว้าง

นางกุลทรัพย์ เกษแม่นกิจ
ผู้อำนวยการกองหอสมุดแห่งชาติ
กรมศิลปากร

เกิดเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๔๗๔ ที่กรุงเทพฯ เรียนจบชั้นมัธยมปีที่ ๘ จากโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ปี ๒๔๙๑ จบปริญญาตรีทางอักษรศาสตร์และอนุปริญญาทางครุศาสตร์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี ๒๔๙๖ ระหว่างปี ๒๕๐๔-๒๕๐๖ ได้รับทุนยูเนสโกไปศึกษาวิชาบรรณารักษ์ที่มหาวิทยาลัยนิวซาท์เวลส์ ประเทศออสเตรเลีย ได้รับประกาศนียบัตรทางบรรณารักษ์ศาสตร์

หลังจากที่จบการศึกษาจากจุฬาฯ ได้เข้ารับราชการในกรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการ มาตลอดจนกระทั่งปัจจุบัน โดยมีประวัติการรับราชการดังนี้คือ เริ่มรับราชการในตำแหน่งประจำแผนกเรียบเรียง กองวรรณคดีและประวัติศาสตร์ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๔๙๖ (ขณะนั้นกระทรวงศึกษาธิการมีชื่อว่ากระทรวงวัฒนธรรม) ปี ๒๔๙๘ เป็นหัวหน้าแผนกค้นคว้า ปี ๒๕๐๔ เป็นหัวหน้าแผนกอักษรศาสตร์และวรรณคดี ปี ๒๕๑๐ เป็นหัวหน้ากองวรรณคดีและประวัติศาสตร์ ปี ๒๕๑๘ เป็นผู้อำนวยการกองวรรณคดีและประวัติศาสตร์ ปี ๒๕๒๐ จนถึงปัจจุบันเป็นผู้อำนวยการกองหอสมุดแห่งชาติ และได้รับแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลวารสารระหว่างประเทศแห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อีกตำแหน่งหนึ่งด้วย

ตลอดระยะเวลาที่รับราชการเป็นต้นมา ได้มีส่วนริเริ่มและดำเนินการในกิจกรรมที่สำคัญ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อวงการวรรณกรรมและประวัติศาสตร์ของประเทศ ได้แก่ ปี ๒๕๐๔ จัดงานสัปดาห์แห่งวรรณคดี ปี ๒๕๑๖ ถึง ๒๕๒๑ ดำเนินงานโครงการแก้ไขพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ จนเป็นกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ ปี ๒๕๑๘ ถึงปัจจุบันดำเนินงานโครงการศูนย์ข้อมูลวารสารระหว่างประเทศแห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ปี ๒๕๑๘ ดำเนินงานโครงการศูนย์สารนิเทศลิขสิทธิ์ ในช่วงที่มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหอสมุดฯ ได้ขยายงานหอสมุดแห่งชาติไปสู่ชนบทในรูปหอสมุดแห่งชาติสาขา ซึ่งปัจจุบันมี ๕ แห่ง คือที่นครศรีธรรมราช ลำพูน สิงห์บุรี ชลบุรี และสงขลา (ปี ๒๕๒๘ จะเปิดที่บุรีรัมย์) เป็นผู้จัดทำโครงการสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี และโครงการฉลอง ๗๐๐ ปี ลายสือไทยเสนอต่อรัฐบาล ดำเนินการจัดประกวดคำประพันธ์เทิดพระเกียรติพระมหากษัตริย์แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ นอกจากนี้ยังได้เขียนบทความและแต่งคำประพันธ์ลงพิมพ์ในเอกสารของทางราชการอยู่เป็นประจำด้วย ฯลฯ

ด้วยความสามารถและผลงานอันเป็นที่ประจักษ์อย่างกว้างขวาง จึงได้รับเกียรติให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ เช่น ปี ๒๕๑๒ เป็นผู้แทนประเทศไทยเข้าร่วมประชุม World Congress of Poets ที่กรุงมนิลา ฟิลิปปินส์ ปี ๒๕๑๑ ถึง ๒๕๑๘ เป็นกรรมการ

และเลขานุการพิจารณาหนังสือรางวัลวรรณกรรมองค์การ สปอ. ปี ๒๕๑๖ เป็นสมาชิกสมัชชาแห่งชาติในฐานะข้าราชการ-นักเขียน-กวี ปี ๒๕๒๐ ถึงปัจจุบัน เป็นเลขานุการคณะกรรมการดำเนินงานและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ ปี ๒๕๒๑ ได้รับเชิญจากกรมภาษาและวรรณกรรมแห่งชาติ และจากสหพันธ์นักเขียนมาเลเซียให้เป็นวิทยากรเสนอบทความวิชาการเรื่องแนวทางใหม่ในวงการนักเขียนไทย ในการประชุม Asian Writers ครั้งที่ ๒ ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ มาเลเซีย ปี ๒๕๒๓ เป็นประธานโครงการประกวดเรียงความเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เป็นต้น

จากการที่ได้ทุ่มเทเวลาและความสามารถให้แก่วงการวรรณกรรมและประวัติศาสตร์ของประเทศมาโดยตลอด หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศจึงได้พากันยกย่องและนำประวัติลงพิมพ์เผยแพร่อยู่เสมอ ๆ เช่น ลงพิมพ์ในประวัตินักเขียนไทย เล่ม ๒ ของกรมศิลปากร ทำเนียบสตรีไทยของสภาสตรีแห่งชาติฯ ครบรอบ ๒๐ ปี Who's who in Asia Who's Who in Thailand เป็นต้น

สำหรับอนาคต มีความมุ่งหวังที่จะได้รับการสนับสนุนหรือมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับการที่ได้ทุ่มเทอุทิศตนให้แก่ราชการและประสงค์จะมีโอกาสทำงานที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติต่อไป โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการพัฒนาการอ่าน ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ และเพื่อให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เห็นว่าควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ราชการมีข้าราชการที่ดี ซื่อสัตย์ และเห็นว่าควรปรับปรุงระเบียบหรือแนวทางที่ล้าสมัยไม่เอื้ออำนวยและจูงใจให้ปฏิบัติราชการ.

ดร. จีระ หงส์ลดารมภ์
รองศาสตราจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ และ
ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เกิดเมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๔๘๘ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเศรษฐศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยวิคตอเรีย นิวซีแลนด์ ปี ๒๕๑๐ ปริญญาโท สาขานโยบายรัฐ จากมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา ปี ๒๕๑๒ ปริญญาโทสาขาเศรษฐศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา ปี ๒๕๑๓ และปริญญาเอกสาขาเศรษฐศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยวอชิงตัน สหรัฐอเมริกา ปี ๒๕๒๑

เริ่มรับราชการเมื่อปี ๒๕๑๓ เป็นอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ และผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ผู้อำนวยการคนแรกตั้งแต่แรกตั้งสถาบันฯ คือ พ.ศ. ๒๕๒๔ จนถึงปัจจุบัน)

ได้มีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการก่อตั้งสถาบันทรัพยากรมนุษย์ขึ้น และนับตั้งแต่ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันฯ มาจนกระทั่งปัจจุบัน กล่าวได้ว่าสถาบันฯ ได้มีบทบาทและผลิตผลงานอันเป็นประโยชน์ต่อรัฐบาลในการวางแผนและกำหนดทิศทาง

การพัฒนากำลังคน ได้แก่ **ด้านการศึกษาวิจัย** ได้ทำการวิจัยเรื่อง Labor Relations at the Level of the Enterprise in Asia โดยได้รับทุนสนับสนุนจาก ILO ร่วมกับทบวงมหาวิทยาลัยทำการวิจัยเรื่องปัญหาและสภาวะการว่างงานแฝงชุมชนกรุงเทพมหานคร เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเศรษฐกิจ ฯลฯ **ด้านการสัมมนา** ได้จัดสัมมนาระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเรื่อง การจ้างงานในทศวรรษหน้า : ภาวะในเมืองและชนบท โดยได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิ Friedrich Ebert ร่วมกับสมาคมนักประชากรไทยและคณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จัดสัมมนาเรื่องการเปลี่ยนแปลงประชากรกับการพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมในประเทศไทย ฯลฯ **ด้านการฝึกอบรม** ได้ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ILO และบริติชเคาน์ซิล จัดการฝึกอบรมเรื่องการวางแผนกำลังคน ฯลฯ **ด้านเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ** ได้จัดทำรายงานเรื่องสภาวะการว่างงานและแนวทางแก้ไข เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเศรษฐกิจ ฯลฯ นับว่าบทบาทและผลงานของสถาบันฯ ดังกล่าวโดยย่อข้างต้นแสดงให้เห็นว่าสถาบันฯ เปรียบเสมือนองค์กรที่ช่วยเตือนสังคมและรัฐบาลว่า ขณะนี้เหตุการณ์ของโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และประเทศชาติควรเตรียมและสร้างความพร้อมไว้รับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไรบ้าง และก็เป็นที่น่ายินดีว่าหน่วยงานต่างประเทศ และภาคเอกชนของไทยได้ให้ความสำคัญต่องานของสถาบันฯ โดยสนับสนุนความช่วยเหลือด้านการเงินถึงปีละ ๑๐ ล้านบาท นอกเหนือจากงบประมาณประจำปีที่ได้รับจัดสรรปีละ ๓ ล้านบาท

ด้วยความสำเร็จในการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ คณะรัฐมนตรีจึงได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ตั้งสถาบันการลงทุนระหว่างประเทศขึ้นอีกสถาบันหนึ่ง ซึ่งทางมหาวิทยาลัยก็ได้มอบความไว้วางใจให้ ดร.จีระฯ เป็นผู้รับผิดชอบอีกเช่นกัน สถาบันนี้จะมีบทบาทในการศึกษาวิจัยด้านการลงทุนระหว่างประเทศ ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์สนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรมและกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ

สำหรับในฐานะของการเป็นอาจารย์นั้น นอกจากจะเป็นอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แล้ว ยังได้รับเชิญเป็นอาจารย์พิเศษของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ด้วย

นอกจากนี้ ในปัจจุบันก็ยังดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ อีกมากมาย เช่น เลขานุการสมาคมเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย อนุกรรมการค่าจ้างของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ประธานคณะทำงานประเมินผลกิจกรรมประชากร สศช. กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นต้น

ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับข้าราชการไทยว่า โดยทั่วไปข้าราชการไทยมีความสามารถ แต่ขาดกำลังใจในการทำงาน จึงทำให้พากันถูกกลืนเข้าไปสู่ระบบ "เช้าชามเย็นชาม" การที่ข้าราชการจะเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพนั้น นอกจากจะต้องปรับปรุงตนเองแล้ว ราชการน่าจะต้องหยิบยื่นบางสิ่งบางอย่างให้แก่ข้าราชการด้วย คือ (๑) ต้องพัฒนาข้าราชการให้มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (๒) ควรมีสิ่งจูงใจที่ต่อเนื่องและเหมาะสม

"น้ำไกลจะดับไฟใกล้.....ได้อย่างไร"

หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน

การมีความคิดเป็นของตนเอง

จุมพฏ อาชวนิจกุล*

ไม่มีสิ่งใดในโลกที่ปรากฏเป็นความสำเร็จจะไม่ได้เริ่มต้นด้วย **ความคิด** ความคิดหรือไอเดียจึงเป็นสิ่งสำคัญขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่ประสงค์ความก้าวหน้า หรือต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต ไม่ว่าเราจะต้องการเป็นอะไร ปรารถนาอะไร หรือมีจุดหมายอะไรในชีวิต เราจะไม่สามารถถึงหนทางนั้นได้เลย ถ้าเราไม่มี "ความคิด" และไม่สามารถเปลี่ยนความคิดนั้นให้กลายเป็นความจริง มีคนเป็นอันมากที่มีทุน มีแรงงาน และมีทุกสิ่งทุกอย่างพร้อม แต่เขาขาดเพียง "ความคิด" เขาก็ไม่สามารถทำให้กิจการของเขาก้าวหน้าขยายออกไปกว้างไกล ในขณะที่คนบางคนขาดแคลนทั้งทุนทรัพย์ ขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ แต่เขามีเพียง "ความคิด" ที่เป็นของเขาเอง และเชื่อมั่นในความคิดนั้นว่า เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เขามีความปรารถนาอย่างรุนแรงไม่เหือดหายไปเลยว่าความคิดของเขาสามารถกลายเป็นความจริงได้ เขาผู้มี "ความคิด" ชนิดนี้ จะสามารถพาตัวไปได้ก้าวไกลกว่าบุคคลประเภทแรกที่มีอะไรแทบทุกสิ่งทุกอย่าง แต่ขาดแคลนเพียง "ความคิด"

นโปเลียน ฮิลล์ กล่าวไว้ว่า **"ไอเดียที่ดีพร้อมอย่างเดียว คือทุกสิ่งที่ท่านต้องการสำหรับบรรลุความสำเร็จ"** และว่า **"ความคิดเป็นสิ่งที่มีตัวตน"** และเป็นสิ่งที่ทรงพลัง โดยเฉพาะเมื่อมันคละผสมด้วยจุดหมายอันแน่วแน่ ความมุ่งมั่น และความปรารถนาอันรุ่มร้อน เจ้าความคิดนี้เองที่จะผลักดันทำให้เกิดการกระทำและผลสุดท้าย มันคือความสำเร็จตามที่มันคิดไว้

ในหนังสือเรื่อง "คิดแล้วรวย" ของ นโปเลียน ฮิลล์ ได้ยกตัวอย่างถึง เอ็ดวิน ซี. บาร์นส์ ผู้ซึ่งมีความคิด "ปรารถนารุ่มร้อนที่จะเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับ โธมัส อัลวา เอดิสัน" เมื่อเขาคิดนั้น เขายังไม่มีทางปฏิบัติลงไป มีอุปสรรคสองประการมาขัดขวาง คือเขาไม่รู้จัก มร. เอดิสัน และไม่มีเงินสำหรับเสียค่าโดยสารรถไฟไปยังเมืองออเรนจ์ รัฐนิวเยอร์ซีย์ อุปสรรค

*เจ้าหน้าที่การศึกษา กองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงานก.พ.

ดังกล่าวอาจมากพอที่จะทำให้คนเราส่วนใหญ่ท้อถอย เลิกความพยายาม แต่ความปรารถนาของบาร์นส์มิใช่ความปรารถนาพื้น ๆ

เขาใช้ความพยายามเดินทางแบบชายพเนจรมาพบกับ มร. เอดิสัน จนได้ และเขาเปิดเผยความตั้งใจของเขาให้ มร. เอดิสันทราบ หลายปีต่อมา มร. เอดิสันพูดถึงการพบปะกับบาร์นส์เป็นครั้งแรกดังนี้

"เขายืนเบื้องหน้าผม สารรูปไม่ผิดกับชายพเนจรปรกติธรรมดา แต่มีบางสิ่งบางอย่างที่สีหน้าของเขาแสดงว่า เขาตั้งใจมั่นที่จะเอาให้ได้ในสิ่งที่เขาลงทุนลงแรงเดินทางมา ผมได้เรียนรู้จากความสันทัดจัดเจนในเรื่องมนุษย์มาหลายปี ดังนั้น เมื่อมีใครสักคนปรารถนาในสิ่งหนึ่งอย่างฝังอกฝังใจ เขายินดีวางอนาคตทั้งหมดเป็นเดิมพันในการเล่นพนันครั้งเดียว ซึ่งเป็นที่แน่ใจได้ว่าเขาผู้นั้นจะชนะ ผมให้ช่องทางที่เขาขอร้องแก่เขา เพราะผมมองเห็นว่า เขาตกลงใจอย่างแน่วแน่ที่จะพันฝ่าไปสู่ความสำเร็จ ความเป็นไปในภายหลังพิสูจน์ว่า ผมมิได้ผิดพลาดเลย"

ไม่ใช่สารรูปของเขาแน่ ๆ ที่ช่วยเขาได้งานทำในสำนักงานของ โธมัส อัลวา เอดิสัน เนื่องจากสิ่งนั้นทำให้เขาเสียคะแนนนิยมด้วยซ้ำ สิ่งที่เขาคิดต่างหากที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง

นักจิตวิทยากล่าวว่า **"เมื่อใครก็ตามเตรียมพร้อมอย่างแท้จริงที่จะได้สิ่งใด สิ่งนั้นจะเป็นรูปร่างขึ้นมา"** บาร์นส์ เตรียมพร้อมที่จะเป็นหุ้นส่วนกับเอดิสัน ยิ่งกว่านั้น เขาตั้งใจมั่นที่จะอยู่ในฐานะเตรียมไว้พร้อมจนกว่าจะได้สิ่งที่เขาแสวงหา

เมื่อโอกาสมาถึง มร. เอดิสัน ก็ตัดสินใจทำสัญญามอบหมายให้เขาเป็นผู้แทนจำหน่ายในตลาดทั่วสหรัฐ และเป็นหุ้นส่วนอีกด้วย จนกระทั่งบาร์นส์ได้เป็นเศรษฐี แต่เขาได้กระทำบางอย่างที่ใหญ่โตกว่ามากมาย นั่นคือ เขาพิสูจน์ให้ประจักษ์ว่า คนเราอาจจะ "ใช้ความคิดไปสู่ฐานะร่ำรวย" ได้จริง ๆ

หลวงวิจิตรวาทการ ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง "มหาบุรุษ" ว่า คนเราอาจบรรลุผลทุก ๆ อย่างที่ต้องการ ถ้าหากว่าความต้องการอันนั้นแรงกล้าพอ แต่ความต้องการจะมีกำลังแรงขึ้นไม่ได้ ถ้าหากเราไม่ได้ตัดสินใจลงไปให้เด็ดเดี่ยวว่า เราต้องประสงค์อะไรแน่ คนที่ฝักใฝ่อยากได้สิ่งหนึ่งสิ่งใดอยู่ตลอดเวลา มีหัวใจมั่นคงอยู่ในสิ่งนั้นแต่อันเดียวแล้ว เอกาสจะมาถึงเข้าในวันหนึ่ง ให้มีลู่ทางนำไปสู่ผลอันนั้นอย่างไม่นึกฝัน คาร์วัว ผู้นำสำคัญของอิตาลีมุ่งอย่างเดียวที่จะได้รับชื่อเสียงว่า เป็นผู้รวบรวมประเทศอิตาลีให้เป็นปึกแผ่นเดียวกัน และไม่ยอมเปลี่ยนทางดำเนินประศาสนโยบายด้วยเหตุใด ๆ ดังปรากฏในจดหมายของคาร์วัว ว่า "ในเวลานี้ ความคิดความเห็นของฉัน ก็เป็นอย่างเดียวกับที่ฉันได้มีเมื่อ ๒๐ ปีมาแล้ว" ผลที่สุดคาร์วัว ก็สามารถรวบรวมประเทศอิตาลีได้เป็นปึกแผ่นจริง ๆ และเขาก็ได้มีชื่อเสียงติดในพงศาวดาร

ฉะนั้น คนเราทุกคนจะตั้งต้นทำอะไรก็ตาม ต้องตั้งต้นด้วยการมี "ความคิดเป็นของตนเอง" หรือมี "จุดหมาย" ที่แน่นอน การมีความคิดริเริ่มมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะพาให้ตัวเราก้าวหน้าไปยิ่งกว่าบุคคลผู้อื่น ไม่มีใครสามารถยับยั้งความก้าวหน้าของเราได้ ยิ่งถ้าเรามีความคิดมั่นคงเพียงไร และแน่วแน่เพียงไร ความสำเร็จของเราก็จะมีมาถึงได้มากยิ่งขึ้นเพียงนั้น คนใดที่ทำการอะไรโดยปราศจากความคิดหรือไม่มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง คอยแต่ลอกเลียนความคิดของผู้อื่นร่ำไปนั้น เขาจะบรรลุความก้าวหน้าไปได้ยากยิ่ง ถึงจะก้าวหน้าไปได้ก็ไม่สามารถบรรลุความสำเร็จอย่างมั่นคงถาวร คนที่มีความคิดความอ่านเป็นตัวของตัวเอง จึงเป็นคนที่จักได้ทุกสิ่งดังที่เขาหวังตราบใดที่เขายังไม่ยอมละเลิกความคิดนั้น ๆ

บรรดาคำสอนต่าง ๆ ในศาสนาสำคัญ ๆ ของโลก หรือลัทธิสมัยใหม่อันใดก็ดี ครั้งแรกอุดมการณ์หรืออุดมคติในลัทธิศาสนานั้น ก็ปรากฏอยู่ใน "ความคิด" ของศาสดา หรือเจ้าลัทธิผู้ริเริ่มเท่านั้น แต่ความคิดเหล่านั้นเป็นความคิดที่มุ่งประโยชน์สุขแห่งอาณา

ประชาราษฎร์เป็นสำคัญ จึงทำให้ความคิดแพร่หลายและกระจายไปในหมู่สาวก และมีการสอนต่อ ๆ มา จนกลายเป็นความเชื่อของคนนับล้าน ๆ คนในปัจจุบันไปได้ ฉะนั้นขออย่าให้เราดูถูกว่า "ความคิด" ที่ผุดเกิดแก่เรา เป็นเรื่องเล็กน้อยไม่สำคัญ ขอให้เราเชื่อมั่นในตนเอง ขอให้เราแน่ใจว่า "ความคิด" ของเรานั้นเป็นสิ่งที่ดีงาม ถูกต้องและเป็นไปได้ แล้วเราใช้ความมานะพยายามมุ่งที่จะให้ความคิดหรือความฝันนั้น กลายเป็นความจริง เราก็จะเห็นว่า ความคิดเป็นสิ่งที่เป็นรูปร่างได้ และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดสรรพสิ่งทั้งหลายทางวัตถุ ทางสังคม หรือกฎเกณฑ์ในสังคมต่าง ๆ "ความคิดในการสร้างตัว" ของเราก็ดี "ความคิดในการทำคุณงามความดี" ก็ตาม เราต้องพยายามยึดมั่นและปลุกให้มันมีความปรารถนาที่รุ่มร้อนที่จะทำให้เป็นความจริงขึ้นมาให้จงได้

มีปัญหาว่า ทำอย่างไรเราจึงจะมีความคิดริเริ่มหรือมีความคิดความเห็นเป็นตัวของตัวเองได้ ข้อนี้มีคำแนะนำดังต่อไปนี้

๑. เราต้องหมั่นศึกษาความคิดของผู้อื่นก่อน วิธีที่ดีที่สุด ก็คือ "การอ่านหนังสือ" หรือ "การฟังปาฐกถา" ของคนสำคัญ ๆ การอ่านหรือการฟัง จะทำให้เรามีสติปัญญาความคิดกว้างไกล ในขั้นแรกนั้นเราจำเป็นต้องจำความคิดที่ดี ๆ ของคนอื่น ๆ ก่อน จนกว่าจะสามารถฝึกตนเองให้มีความคิดความอ่านเป็นตัวของตัวเองได้ เราจึงจะสามารถตั้งความคิดหรือหลักการของเราเอง

การอ่านหนังสือ เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหนังสือทั้งหลายบรรจุด้วยข้อคิดต่าง ๆ และตัวอย่างหรือประสบการณ์อันล้ำค่าของผู้เขียน แต่ขอให้เราเลือกอ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์ และเป็นเครื่องชักนำให้เรามุ่งไปสู่ความก้าวหน้า การอ่านหนังสือวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่เราสนใจก็ควรกระทำ การอ่านเพื่อทำให้เรารู้จักวิพากษ์วิจารณ์หรือแยกแยะสิ่งดีไม่ดีออกจากกัน เราก็ควรอ่าน ในการอ่านหนังสือทุกชนิดนั้นขอให้แสวงหาประโยชน์จากหนังสือที่เราอ่านด้วย นั่นคือ เราต้องใคร่ครวญดูว่า เราได้อะไรจากหนังสือที่เราอ่าน หรือว่าผู้เขียนเขาเขียนเพื่ออะไร เราได้รับข้อคิดอะไรใหม่ ๆ หรือไม่ หนังสือเล่มใดที่ดีเราก็ควรเก็บหรือหาไว้เป็นเจ้าของ เพราะหนังสือบางเล่มนั้นมีค่าที่จะอ่านหลาย ๆ ครั้ง

การฟังปาฐกถา หรือฟังการอภิปราย เป็นสิ่งที่เราควรแสวงหาโอกาสฟังให้มาก การฟังคนอื่นพูดเป็นการประหยัดเวลากว่าการไปเผชิญประสบการณ์ด้วยตนเอง คำพูดของคนบางคนอาจเร้าใจให้เรามีความคิดริเริ่มอะไรใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ ในบางครั้งคำพูดบางคนจะแนะให้เราเปลี่ยนวิถีชีวิตไปได้ แต่ในการฟังนั้น ขอให้เรารู้จักใคร่ครวญและเลือกเชื่อในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และถ้าหากมีความคิดอันใดที่จะทำให้เราเปลี่ยนแปลงความคิดความเชื่อ ก็ขอให้เราใช้เหตุผลและไตร่ตรองดูหลาย ๆ ครั้งก่อน ไม่พึงเป็นคนที่เชื่อง่ายหรือถูกชักจูงง่าย ๆ

สำหรับผู้ที่ใฝ่ฝันจะตั้งตัวเป็นหลักฐาน หรือหวังความก้าวหน้าในการทำงาน หวังความสำเร็จในชีวิตแต่ไม่มีโอกาสที่จะศึกษาตามสถาบันชั้นสูง ขออย่าให้เราท้อแท้ใจว่า เราขาดโอกาสดังกล่าว จงใช้

ความมานะพยายามศึกษาค้นคว้าด้วยตัวของเราเอง จงใช้ "หนังสือ" เป็นครู และเมื่อได้อ่านมากรู้มากก็ขอให้เราเลือกจดจำความคิดที่เป็นประโยชน์จากหนังสือนำมาปรับปรุงตัวเอง หรือนำมาใช้ในกิจการงานของเรา จงเลือกอ่านหนังสือที่เราสนใจ และค้นคว้าเจาะลึกลงไปในทางที่เราเกี่ยวข้อง จนได้ความคิดความอ่านที่เป็นของเราเองเมื่อใด เมื่อนั้นก็ไม่ต่างอะไรกับท่านได้ศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเอกกับเขา เพราะในที่สุดความรู้ก็อาจเรียนทันกันได้ คนที่จบการศึกษาสูงแต่ตราบใดที่ยังไม่มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง ก็ไม่อาจเทียบกับผู้ที่มีความรู้ด้อย แต่มีความคิดเห็นเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มและมีอุดมการณ์ในการดำรงชีวิต

๒. ฝึกความสังเกตและตั้งหลักการของเราเอง การที่คนเราจะฉลาดได้นั้น นอกจากเป็นคนที่ศึกษาจากหนังสือแล้ว ยังมีอีกทางหนึ่ง นั่นคือ ต้องเป็นคนที่มีความสังเกต ไม่ว่าเราจะไปแห่งหนตำบลใด เราต้องรู้จักสังเกตรายละเอียดสิ่งที่เราพบเห็น และเปรียบเทียบกับประสบการณ์เดิมของเรา ผู้ที่มีความสังเกตจะมีประโยชน์แก่ตนเองดังนี้

(๑) มีความจำดีขึ้น

(๒) เป็นคนที่คาดการณ์ล่วงหน้าได้ถูกต้อง

(๓) เป็นคนฉลาด

(๔) มีไหวพริบปฏิภาณ

(๕) มีความรู้และความคิดเป็นของตนเอง

(๖) เป็นคนละเอียดลออ และไม่ถูกหลอกลวงง่าย ๆ

(๗) เป็นคนสติสัมปชัญญะดี และมีมันสมองที่แจ่มใสเนื่องจากใช้การอยู่เสมอ

ความสังเกต คือการที่เราสามารถเห็นข้อแตกต่างของสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในสายตา หรือผ่านประสาทสัมผัสไม่ว่าจะทาง หู จมูก ลิ้น กาย และทางใจ ผู้ที่มีความสังเกตย่อมรู้ว่าสิ่งที่เขาเห็นมีรายละเอียดอย่างไร มีรูปร่างอย่างไร ตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่อจะสืบจับคนร้ายนั้น จะต้องไปตรวจสถานที่เกิดเหตุการณ์ แล้วจะใช้ความสังเกตจากการฝึกฝนมาหาดูว่า มีหลักฐานอะไรบ้างที่จะหลงเหลือพอที่จะเป็นแนวทางสืบสาวไปหาตัวคนร้ายได้ ถ้าเขามีความสังเกตมากก็มีหนทางที่จะได้ตัวคนร้ายมาโดยไม่ยาก แต่ถ้าเขาไม่มีความสังเกตก็ยากที่จะได้ตัวคนร้ายมาเป็นจำเลย การฝึกฝนความสังเกตวิธีที่ดีที่สุดก็ได้แก่การฝึกฝนประสาทสัมผัสของเรา เมื่อเราเห็นอะไรก็ต้องตั้งใจดูให้เห็นรายละเอียดมากที่สุด ต้องฝึกการรู้จักกะขนาดว่า มีขนาดเท่าใด ความยาวความสูงเท่าใด มีน้ำหนักเท่าใด มีรูปพรรณสัณฐานอย่างไร ผู้ใดที่เคยเรียนวิชาลูกเสือมา จะเห็นว่า วิชาลูกเสือได้สอนให้ฝึกความสังเกตได้มาก และฝึกกับประสาททุกทาง มิใช่แต่ประสาทตาเท่านั้น

นอกจากความสังเกต ยังไม่เพียงพอที่เราจะมีความคิดเป็นของตนเอง เราต้องรู้จักตั้งหลักการของเราเองขึ้นมาจากการสังเกตด้วย อาทิ เซอร์ ไอแซค นิวตัน ได้สังเกตเห็นว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่บนโลกเมื่อปาออกไปก็จะตกลงบนพื้นโลกเสมอ หรือผลแอปเปิ้ล เมื่อหลุดจากต้นก็จะตกลงบนพื้นดิน ท่านจึงตั้งหลักการขึ้นมาว่า โลกของเรามีแรงโน้มถ่วง นั่นคือ การที่วัตถุตกลงมายังโลกนั้น เพราะโลกมีแรงดึงดูดในตัวของมันเองที่จะดึงดูดวัตถุต่างให้ติดอยู่กับโลก และวัตถุต่าง ๆ ก็มีแรงดึงดูดในตัวมันเองด้วย จากความสังเกตและตั้งหลักการของตนเองนี้ ทำให้ เซอร์ ไอแซค นิวตัน อธิบายได้ว่า เหตุใดระบบสุริยจักรวาลจึงเป็นดังที่เป็นอยู่ และสามารถคำนวณการหมุนของโลกรอบดวงอาทิตย์ ฯลฯ หรือ หลวงวิจิตรวาทการ ได้อ่านหนังสือประวัติศาสตร์มาเป็นจำนวนมาก ได้สังเกตพบว่า ชาติใดที่ไม่เข้าสงครามมาเป็นเวลา ๑๕๐ ปี จะเป็นชาติที่อ่อนแอ และเมื่อต้องผจญกับสงครามก็อาจสูญชาติได้ง่าย ๆ ท่านจึงตั้งเป็นคติประจำใจว่า "ชีวิตคือการต่อสู้ ศัตรูคือยากำลัง อุปสรรคคือหนทางแห่งความสำเร็จ"

๓. รู้จักวิเคราะห์และแยกแยะเหตุผล ความสามารถในเรื่องการวิเคราะห์และแยกแยะเหตุผลเป็นเรื่องที่ฝึกสอนกันได้ยาก โดยเฉพาะสำหรับผู้ที่ไม่ได้เรียนสูง ๆ การวิเคราะห์ก็คือการที่เราหารายละเอียดแล้วจำแนกออกเป็นข้อ ๆ เพื่อหาสาเหตุ เช่น เหตุไรเยอรมันจึงพ่ายแพ้ในสงครามโลกครั้งที่สอง เราอาจวิเคราะห์ได้ว่า เป็นเพราะเยอรมันไม่ตัดสินใจบุกประเทศอังกฤษ แต่กลับไปคิดบุกประเทศรัสเซีย เนื่องจากรัสเซียเป็นประเทศที่กว้างใหญ่ จึงทำให้เยอรมันไม่มีทหารเพียงพอที่จะยึดพื้นที่ขนาดนั้นได้ และถ้าเราดูประวัติศาสตร์ย้อนหลังไปอีก จะพบว่าจักรพรรดินโปเลียน โบนาปาร์ต แห่งฝรั่งเศสก็ตัดสินใจผิดทำนองเดียวกัน คือแทนที่จะบุกอังกฤษ กลับคิดบุกรัสเซีย แล้วกองทัพของฝรั่งเศสก็ต้องพ่ายแพ้เพราะความหนาวและเพราะอาณาจักรของรัสเซียกว้างขวางเกินไปที่จะยึดได้ ในเวลาที่เราทำอะไรล้มเหลวก็ตาม เราต้องรู้จักวิเคราะห์ความล้มเหลวของเราแยกแยะหาสาเหตุ แล้วพยายามแก้ตัวทำใหม่ หรือหาความคิดใหม่ ๆ มาทดแทนการทำผิดพลาดแต่เดิมนั้น เราต้องจำสิ่งที่ผิดพลาดเป็นบทเรียน และต้องไม่ให้เกิดเหตุการณ์ผิดพลาดซ้ำสอง การที่เราจะมีความคิดริเริ่มนั้น ถ้าเรารู้จักวิเคราะห์และแยกแยะเหตุผลบ่อย ๆ เราก็สามารถสร้างความคิดขึ้นใหม่ได้ โดยหาวิธีแก้ไขความผิดพลาดเดิม

ลำพังการรู้จักคิดนั้นยังไม่เพียงพอ การให้มีความคิดเป็นของตนเองนั้น ต้องเป็นความคิดที่ดีและถูกต้องด้วย อย่างที่ภาษาพระท่านว่า ต้องเป็นสัมมาทิฏฐิ หรือสัมมาสังกัปปะ เพราะคนเราถ้าลองมีความคิดริเริ่มในทางที่เลว และถ้ามีความแยบยลในการคิดด้วยแล้ว เขาจะประสบอันตรายยิ่งกว่าคนที่ไม่รู้จักคิดเสียอีก

๔. ฝึกการคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การที่เราเรียนหนังสือตามโรงเรียนนั้น มีวิชาหลายวิชาจะฝึกฝนให้เรารู้จักคิดแก้ปัญหา อาทิ วิชาคณิตศาสตร์ จะมีโจทย์เลขให้เราลองคิดแก้และหาคำตอบ มีโจทย์พีชคณิตหรือเรขาคณิต ให้เราหัดหาเหตุผล หรือหัดพิสูจน์ วิธีดังกล่าวก็คือการฝึกฝนให้คนหัดใช้สมองให้รู้จักคิดนั่นเอง สำหรับคนที่ไม่ได้มีโอกาสเรียนหนังสือตามโรงเรียน และไม่มีโอกาสเรียนวิชาที่จะได้ฝึกฝนความคิดของตนตามวิธีดังกล่าว ก็ยังมีหนทางที่จะฝึกฝนด้วยตนเองได้ นั่นคือ หัดคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ตนประสบด้วยตนเอง ถ้าได้คำตอบที่ไม่แน่ใจก็ควรปรึกษากับผู้รู้ว่า ความคิดของเราในการแก้ปัญหานั้นถูกต้องหรือไม่ วิชาต่าง ๆ ที่สอนกันตามสถานศึกษานั้น แบ่งออกได้เป็นสองประเภท คือวิชาชนิดหนึ่ง เขาสอนให้จำ วิชาอีกชนิดหนึ่ง เขาสอนให้คิด ทั้งความคิดและความจำเป็นความจำเป็นต่อชีวิตด้วยกันทั้งสิ้น เราจะเลือกฝึกฝนแต่ความคิด โดยละเลยความจำก็ไม่ได้ หรือเราจะเลือกฝึกฝนแต่ความจำโดยไม่รู้จักคิด ก็ไม่ได้อีกเช่นกัน เราต้องเพียรฝึกฝนไปทั้งสองทาง และคนที่จะคิดได้เก่งก็จำเป็นต้องมีความจำดีด้วย ถ้าเราจำกฎเกณฑ์ทางคณิตศาสตร์ไม่ได้ เราก็ไม่มีทางคิดแก้โจทย์ทางคณิตศาสตร์ออก ผู้ที่จำทฤษฎีบททางเรขาคณิตไม่ได้แล้วจะพิสูจน์โจทย์ทางเรขาคณิตได้อย่างไร

เราจะพบว่า คนที่มีความทุกข์มาก มีปัญหามาก มักจะเป็นคนที่จำเป็นต้องคิด มีสุภาษิตบทหนึ่งกล่าวว่า **"ความทุกข์ทำให้มนุษย์ต้องคิด และความคิดทำให้มนุษย์ฉลาด"** เพราะเหตุใด เพราะความทุกข์เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ถ้าเขาแก้ปัญหานั้นไม่ได้ เขาก็ต้องพ่ายแพ้หรือตายไป แต่ถ้าเขาแก้ปัญหานั้นได้ด้วยความคิด ด้วยสติปัญญา เขาจึงมีโอกาสอยู่รอด ฉะนั้น **ในการฝึกฝนการมีความคิดริเริ่มที่ดีที่สุด ก็คือ การฝึกฝนในการแก้ปัญหาที่เผชิญกับตนเองนั่นเอง** แต่ในการเรียนตามโรงเรียนนั้น ใช้วิธีแก้ปัญหาที่สมมุติกันขึ้น แต่ก็มีพื้นฐานจากความจริง ซึ่งก็ช่วยในการฝึกฝนสติปัญญาความคิดของเราได้เช่นกัน

ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ที่เราต้องแก้ให้ได้ และเราต้องใช้ความคิดอย่างฉับพลัน จะรอช้าอยู่ไม่ได้ การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้านั้น ต้องมีไหวพริบปฏิภาณและมีการตัดสินใจเด็ดขาด แต่เมื่อเราแก้ปัญหาได้แล้ว เราต้องจดจำไว้ และเมื่อเกิดปัญหาทำนองเดียวกันขึ้นมาอีก เราก็อาจจะแก้ปัญหาได้อีก การสะสมข้อมูลเหล่านี้มาก ๆ เข้านั่นเอง จึงเกิดเป็นวิทยาการต่าง ๆ สะสมกันเข้า จนดูซับซ้อนแท้จริง วิชาการต่าง ๆ มุ่งสอนเราให้รู้จักคิดแก้ปัญหา มิใช่มีเจตนาจะให้เรียนเพื่อจดจำแต่อย่างเดียว

๕. การรู้จักประยุกต์ใช้ ความรู้จากตำราก็ดี ความสังเกตจดจำความเจริญจากต่างประเทศก็ดี การได้ไปเห็นหรือประสบกับความก้าวหน้าในที่อื่น ๆ ก็ดี ถ้าเราไม่มีความคิดประยุกต์ใช้ให้เข้ากับเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เราประสบอยู่แล้ว บางทีความคิดที่เรามีก็อาจได้ประโยชน์น้อย หรือบางครั้งก็อาจประสบความล้มเหลวได้มากเช่นกัน มีบรรดานักเรียนนอกเป็นจำนวนมาก ที่ไปพบความเจริญในต่างแดน หรือไปเห็นอะไรที่ก้าวหน้ามา ก็อยากจะเปลี่ยนให้ประเทศไทยเป็นเช่นนั้น เหมือนอย่างสมัยหนึ่ง ที่นักเรียนฝรั่งเศสก็อยากให้ประเทศไทยเป็นประชาธิปไตยแบบฝรั่งเศส นักเรียนอังกฤษก็อยากให้ประเทศไทยเป็นประชาธิปไตยแบบอังกฤษ ทำให้เกิดความวุ่นวายและรบราฆ่าฟันกันเอง การรู้จักประยุกต์ก็คือการรู้จักปรับความคิดของผู้อื่นมาใช้ให้พอเหมาะพอควรกับสภาพแวดล้อมที่เราประสบอยู่

ตัวอย่างเช่น พระพุทธเจ้าหลวง หรือในหลวงรัชกาลที่ ๕ ของเรา ทรงเห็นสหรัฐอเมริกาเลิกทาสได้สำเร็จ แต่เกิดสงครามกลางเมือง พระองค์ทรงมีพระราชประสงค์ที่จะเลิกทาสเช่นกัน แต่ไม่ทรงต้องการให้เกิดสงครามกลางเมืองในประเทศไทย ก็ทรงใช้พระราชดำริอย่างสุขุมคัมภีรภาพ โดยออกกฎหมายค่อย ๆ เลิกเป็นขั้น เป็นตอน ไม่ให้กระทบกระเทือนแก่เจ้าของทาสมากนัก และให้บรรดาทาสมีเวลาปรับตัว ทรงออกกฎหมายเป็นระยะ ๆ เช่น กำหนดค่าตัวลูกทาส แล้วต่อมา ให้ลูกทาสเป็นไท แล้วทรงกำหนดค่าตัวทาสจนในที่สุด ก็ออกเป็นกฎหมายเลิกทาสโดยเด็ดขาด ทรงกระทำได้สำเร็จอย่างงดงาม และไม่เกิดความคิดกระด้างกระเดื่องต่อพระองค์แต่อย่างใด ทั้งนี้ เพราะทรงมีการประยุกต์ใช้ในทางที่ถูกที่ควรนั่นเอง

การที่เราเห็นคนอื่นประสบความสำเร็จ แล้วเราก็คิดว่า หากเราทำในทำนองเดียวกัน เราก็จะประสบความสำเร็จด้วยนั้น มิใช่เป็นเรื่องที่จะสรุปได้โดยง่าย

ในการตามอย่างบุคคลอื่นนั้น พึงสำเนียกไว้ว่าเหตุการณ์และภาวะการณ์ของเขาย่อมไม่เหมือนกับของเรา เราต้องมีความคิดริเริ่มอะไรของเราลอดแทรกลงไปในความคิดที่เราได้แบบอย่างมาจากเขาด้วย เหมือนเช่น ประเทศอิสราเอล เมื่อตั้งประเทศขึ้นใหม่ เขามีความคิดอยากให้ประเทศเป็นสังคมนิยมในรูปแบบหนึ่ง เขาก็ตั้งโครงการหมู่บ้านสหกรณ์ขึ้นที่เรียกว่า "กีบุซ" และกีบุซของเขาก็เป็นสังคมนิยมแบบใจสมัคร ไม่มีการบังคับกัน ปรากฏว่า รูปแบบสังคมนิยมของอิสราเอล ทำให้ประเทศของเขาเจริญและมั่นคงอย่างรวดเร็ว และเป็นพื้นฐานในเรื่องการป้องกันรักษาประเทศด้วย เพราะผู้ที่อยู่ในกีบุซ หากตายไป และมีบุตรภรรยาอยู่เบื้องหลัง ก็ไม่ต้องเป็นห่วง เพราะกีบุซจะรับผิดชอบหมด ไม่ต้องกลัวว่า บุตรภรรยาจะอดตาย เหตุนี้เอง ทหารอิสราเอลจึงทำการรบอย่างไม่กลัวตาย เพราะพื้นฐานทางสังคมที่วางไว้เอื้ออำนวยให้มีความคิดเสียสละเพื่อประเทศชาติ

การมีความคิดริเริ่มนั้นเป็นของดี แต่ในขณะที่เรายังไม่มีความคิดริเริ่มเป็นของตนเอง จะลอกเลียนเอาวิธีการหรือความคิดของผู้อื่นมาใช้ ก็ย่อมไม่เป็นการผิดอันใด ขอแต่ให้เรามีความคิดประยุกต์ใช้ในทางที่ถูกด้วยจึงจะดี และจะได้ผลในทางที่เหมาะที่ควร

๖. มโนภาพผสม ความคิดริเริ่มของคนเรานั้น บางทีมิได้เป็นเรื่องราว หรือเป็นแผนการใด ๆ แต่เป็นมโนภาพที่แปลกใหม่ซึ่งไม่มีในโลก การเกิดมโนภาพ

ที่แปลกใหม่นั้น เกิดจากความนึกฝันของมนุษย์ เช่น การเกิดเครื่องบิน ก็เกิดจากภาพนกกับคน คือ ต้องการให้คนบินได้ ในยุคแรกที่มีการสร้างเครื่องร่อน หรือเครื่องบิน ก็สร้างไปตามมโนภาพที่ไม่มีการดัดแปลง นั่นคือ พยายามสร้างปีกอันใหญ่มาสวมที่แขนของคน แล้วก็ไปทดลองบินโดยโดดลงมาจากหน้าผา แล้วคนที่ทดลองนั้น ก็ถึงแก่ความตายไปก็มี แต่แล้วการดัดแปลงมโนภาพค่อยประณีตขึ้น จึงกลายเป็นรูปเครื่องร่อน แล้วกลายเป็นเครื่องบินในที่สุด

ก่อนที่เราจะมีปากกาหมึกซึมใช้ เราต้องใช้ปากกาขนนกที่จิ้มหมึกเขียนทีละครั้ง ทำนองกับปากกาคอแร้ง แล้วก็มีคนเกิดมโนภาพว่า น่าจะนำหมึกกับปากกามาอยู่ในวัตถุอันเดียวกัน นั่นคือมโนภาพสองอย่างมาผสมกัน แล้วคนเราก็คิดปากกาหมึกซึมขึ้นมา

ฝรั่งจับหลักอันนี้ได้ จึงสอนว่า ถ้าหากเราอยากมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ก็ไม่ยากเลย ขอให้เราคิดเอาสิ่งที่มีอยู่แล้วในโลกนี้ หรือที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นได้แล้วสองอย่างหรือสามอย่างเอามาผสมกัน เราก็จะได้มโนภาพผสมของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ความสำคัญมิได้อยู่ที่ว่า เราจะสามารถคิดสิ่งนั้นได้หรือไม่ ใคร ๆ ก็คิดได้ ความสำคัญอยู่ที่เราเชื่อว่า จะทำได้หรือไม่ และใครจะเป็นคนแรกที่จะทำมันให้เป็นความจริง คนแรกจะได้รับการยกย่องก็อยู่ที่ตรงนี้ เพราะการลงมือปฏิบัติจะต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ อย่างมากมายและอุปสรรคที่เกิดขึ้นนี่เอง ทำให้คนเราไม่อาจทำความคิดให้เป็นความจริงได้

อภินันทนาการจาก

บริษัท ไทยเอเย่นซีเอ็นยีเนียริ่ง จำกัด

๒๙/๑๖-๑๘ สุขุมวิท ๒๒ หลังโรงภาพยนตร์วอชิงตัน กท. ๑๐๑๑๐ ตู้ ป.ณ.กลาง ๑๕๖๘

โทร. ๓๙๒๙๑๖๖ (๔ สาย)

สาขา ๒๙๐/๖ ตลาดน้อย ถ.เจริญกรุง กรุงเทพ ๑๐๑๑๐

โทร. ๒๓๔๒๓๕๐, ๒๓๔๘๘๕๖, ๒๓๓๑๐๔๙

ผู้แทนจำหน่ายแต่ผู้เดียวในประเทศไทย

- อุปกรณ์ไฮโดรลิค "VICKERS"
- อุปกรณ์นิวเมติค (ลม) "VICKERS AUTOMATION + PNEUMATICS" (LANG) และ "LUCIFER"
- เครื่องเจาะหัวเพชร "LONGYEAR"
- เครื่องเจาะระเบิดเหมือง "PORTADRILL"

รับปรึกษาและออกแบบระบบไฮโดรลิคและนิวเมติค โดยวิศวกรผู้ชำนาญ

แนะนำบุคคลน่าสนใจ

(ต่อจากหน้า ๙๖)

หลักการทำงาน

สิ่งที่คุณอำพล ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการรับราชการ มี ๔ ประการคือ

๑. ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ท่านเชื่อว่าความซื่อสัตย์นี้จะเป็นเครื่องปกป้องคุ้มครองผู้ปฏิบัติได้

๒. ปกครองบังคับบัญชาลูกน้องด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

๓. ไม่ถือทิฐิ เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

๔. ถือประโยชน์ของแผ่นดินเป็นสำคัญ ไม่คำนึงถึงเรื่องการสร้างอาณาจักร หรือผลประโยชน์ของหน่วยงาน

จากหลักการเบื้องต้นนี้ ท่านกล่าวว่า "ช่วยให้เรามีความประนีประนอมมากขึ้น ผลงานที่เกิดขึ้นก็จะเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย แล้วเราก็สบายใจด้วย"

เจตคติเกี่ยวกับระบบราชการ

เมื่อกล่าวถึงระบบราชการ ท่านก็ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบราชการว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยต้องปรับปรุงอยู่ ๒ ประการคือ

๑. คน คือ ข้าราชการ งานราชการจะไปได้ดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพ และขีดความรับผิดชอบของข้าราชการเป็นสำคัญ รัฐบาลน่าจะได้ทุ่มเทในการที่จะพัฒนาคนให้มีทั้งคุณภาพและความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

๒. ระบบงาน หน่วยงานในราชการไทยเรามักจะยึดรูปแบบการทำงานอย่างเก่า เมื่อ ๒๐ ปีที่แล้วเคยทำมาอย่างไรเดี๋ยวนี้ก็ยังทำแบบนั้นอยู่ น้อยนักที่คิดจะปรับปรุงให้ดีขึ้น ปัญหานี้ขึ้นอยู่กับว่ามีคนคิดหรือไม่ และหน่วยงานพร้อมที่จะปรับปรุงหรือไม่ ถ้าหากร่วมมือกันอย่างจริงจังแล้ว เราก็ไม่ต้องมากังวลว่างบประมาณไม่พอ หรือคนล้นงาน เป็นต้น

ด้วยอภินันทนาการ

จาก

บริษัท วิทยาคม จำกัด

158 ถนนพญาไท เขตพญาไท 10400

โทร. 2815-211, 2815-526, 2815-737, 2815-300

ผู้แทนจำหน่าย :-

เครื่องมือแพทย์และวิทยาศาสตร์

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.
วีระ ไชยธรรม
เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์
สมเกียรติ ชุมวิสูตร

กรมบัญชีกลาง
ผาสุกนิตย์ ปิณฑะรุจิ
สมพงษ์ วัฒนสุระ

๑. การย้ายของผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๐๐๔๓

ด้วยผมมีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับเรื่องการขอย้ายของข้าราชการพลเรือนตำแหน่งนายแพทย์ ๔-๕ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การขอย้ายของข้าราชการตำแหน่งนายแพทย์โรงพยาบาลชุมชนของอำเภอ มีขั้นตอนการขอย้ายดำเนินเรื่องเหมือนข้าราชการอื่นหรือไม่ เช่น ข้าราชการครู ต้องติดต่อสอบถามระหว่างจังหวัดเสียก่อนว่าตำแหน่งหรืออัตราเงินเดือนมีว่างพอจะรับได้หรือไม่ ถ้าจังหวัดนั้นว่าง ตอบรับไปทางจังหวัดต้นสังกัดเดิม จึงดำเนินเรื่องย้ายได้ ดังนี้เป็นต้น

๒. มีผู้รู้บางท่านให้คำแนะนำว่า ให้เสนอเรื่องขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม (อยู่คนละจังหวัดกัน) โดยตรงที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จะย้ายได้หรือไม่อยู่ที่อำนาจการพิจารณาอนุมัติของปลัดกระทรวงเอง เท็จจริงเป็นประการใด ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น

๓. เดิมแพทย์ผู้นี้เป็นแพทย์ฝึกหัดอยู่ในจังหวัดนครปฐม (ร.พ.) ต่อมาออกรับราชการโดยการจับฉลากเลือกสถานที่ดำรงตำแหน่งกัน ได้มารับราชการชดใช้รัฐบาลที่โรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ครบกำหนด ๒ ปีแล้ว แต่ทำไมอัตราเงินเดือนจึงไม่ย้ายตามตัวบุคคลไปตั้งจ่ายที่จังหวัดศรีสะเกษ (ปัจจุบันอัตราเงินเดือนยังตั้งเบิกทางจังหวัดนครปฐม)

๔. ระเบียบการขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม หรือย้ายต่างอำเภอและต่างจังหวัดของข้าราชการแพทย์ที่ประจำอยู่ตามโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค มีระเบียบหรือหลักเกณฑ์อย่างไร

๕. การลาไปศึกษาต่อในสาขาวิชาแพทย์เฉพาะทางของนายแพทย์ ณ โรงพยาบาล มีระเบียบการอย่างไร

๖. ความก้าวหน้าของข้าราชการแพทย์ที่จะเลื่อน ซี.ให้สูงขึ้น หรือก้าวหน้าในตำแหน่งผู้บริหารนั้นเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน เวลารับราชการ (อายุราชการ) และคุณวุฒิ ทั้งสามสัมพันธ์กันอย่างไร โปรดอธิบายพร้อมตัวอย่างย่อ ๆ

๗. ใบอนุญาตการจัดตั้งสถานพยาบาลที่ยังไม่หมดอายุ จะนำไปใช้ในอีกจังหวัดหนึ่งซึ่งอยู่กันคนละจังหวัดเดิมได้หรือไม่ อย่างไร

๘. ติดชื่อป้ายบอกสำนักงานแพทย์แต่ยังไม่มีแพทย์มาดำเนินกิจการ ในระหว่างเวลานั้นจะมีความผิดอย่างไร ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งสถานพยาบาล

ตอบ

ตามปัญหาข้อ ๑-๕ การย้าย หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน ภายในกรมเดียวกัน ซึ่งมีหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่สำคัญ คือ

- มีตำแหน่งในระดับเดียวกันว่าง หรือเป็นการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในระดับเดียวกัน
- ผู้ย้ายต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะย้ายไปดำรงตำแหน่ง
- เป็นการย้ายเฉพาะตัวบุคคลให้ดำรงตำแหน่งใหม่ในระดับเดิม ตำแหน่งเดิมยังคงอยู่ที่เดิม (ยกเว้นกรณีที่มีการตัดโอนตำแหน่งระหว่างส่วนราชการตามความจำเป็น)
- ได้รับเงินเดือนเท่ากับที่ได้รับอยู่เดิมในอัตราของตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง

สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการของผู้ที่จะขอย้ายนั้น โดยทั่วไป จะต้องติดต่อสอบถามเพื่อหาตำแหน่งที่ว่างซึ่งตนมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ว่างนั้น และทำเรื่องแสดงความจำนงจะขอย้าย เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติก่อน ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจสอบถามความเห็นของส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งที่ว่างก่อนว่าสมควรจะรับย้ายหรือไม่เสียก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็อาจสั่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว ส่วนรายละเอียดหลักเกณฑ์การพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติอาจแตกต่างกันไปในแต่ละส่วนราชการ (ตามเหตุผลความจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของแต่ละส่วนราชการ)

ตามปัญหาข้อ ๕ การลาศึกษาต่อนั้น หากเป็นการลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ มีระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๒๕ ซึ่งได้กำหนดเกี่ยวกับคณะกรรมการกำหนดโครงการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ คณะหนึ่ง ทำหน้าที่พิจารณากำหนดความสำคัญของสาขาวิชาที่ทางราชการต้องการ ซึ่งควรจะให้ข้าราชการไปศึกษา หรือฝึกอบรม ตามลำดับก่อนหลัง กับให้มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์หรือข้อปฏิบัตินอกจากที่ระบุไว้โดยเฉพาะในระเบียบนี้ เกี่ยวกับการพิจารณาถึงอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอไม่ให้เสียราชการและไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่มและเกี่ยวกับคุณสมบัติของข้าราชการที่จะไปศึกษา ณ ต่างประเทศ เป็นต้น

ส่วนการลาศึกษาต่อภายในประเทศนั้น อาจจะมีระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่ใช้ภายในกระทรวง ทบวง หรือกรม ซึ่งมีรายละเอียดแตกต่างกันไป ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และเหตุผลความจำเป็นของส่วนราชการนั้น ๆ

ดังนั้น ข้าราชการที่ประสงค์จะขอลาศึกษาต่อจะต้องยื่นแสดงความจำนงต่อผู้บังคับบัญชาเจ้าสังกัดเพื่อดำเนินการตามระเบียบดังกล่าวข้างต้น

ตามปัญหาข้อ ๖ ความก้าวหน้าของตำแหน่งในสายงานแพทย์ ก.พ.ได้กำหนดเป็นตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ และกำหนดเป็นระดับสูงถึงระดับ ๖ ได้ทุกตำแหน่ง ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งจะสามารถเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นถึงระดับ ๖ ได้ หากมีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง และเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ ส่วนตำแหน่ง

ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้างานนั้น ก.พ.จะพิจารณากำหนดระดับของตำแหน่งโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานเป็นหลัก ส่วนการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งจะเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาคัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นอีกชั้นหนึ่งตามความเหมาะสม นอกจากนี้ ในปัจจุบัน ก.พ.ยังได้พิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับสูง (ระดับ ๖ ขึ้นไป) ที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ความสามารถ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญอย่างสูงเฉพาะบุคคลตามความจำเป็นของส่วนราชการ ส่วนการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าว จะต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการของบุคคลที่จะได้รับแต่งตั้งจาก ก.พ.ก่อน ซึ่งขณะนี้ ก.พ.ก็ได้กำหนดให้มีตำแหน่งดังกล่าวหลายตำแหน่งแล้ว

สำหรับปัญหาข้อ ๗ และ ๘ นั้น เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดตั้งสถานพยาบาล ขอได้สอบถามโดยตรงจากกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

๒. การปรับวุฒิ

ผู้ถาม : ข้าราชการและนักศึกษา มสธ.

ข้าพเจ้าเป็นข้าราชการมีปัญหาสงสัยในหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ในเรื่องการปรับวุฒิและการศึกษาต่อดังต่อไปนี้

๑. ข้าพเจ้าเรียนจบชั้น ปวช. สอบบรรจุได้ตำแหน่งช่างโยธา ๑ ต่อมาข้าพเจ้าเรียนต่อจบ ปวส. ยื่นเรื่องขอปรับวุฒิต่อต้นสังกัด ปรากฏว่าปรับไม่ได้ เพราะผิดระเบียบ ก.พ.ไม่ได้ขออนุญาตเรียน และใช้เวลาส่วนหนึ่งของราชการไปเรียนต่อรอบบ่าย ข้าพเจ้าของเรียนถามว่า ทาง ก.พ.มีนโยบายอย่างไรที่จะแก้ไขสนับสนุนปรับปรุงระเบียบของ ก.พ. และทาง ก.พ.ร่วมมือแก้ไขปัญหาเรื่องเวลาเรียนกับกระทรวงศึกษาธิการหรือเปล่า

๒. ขณะนี้ข้าพเจ้าได้สมัครเรียนต่อมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยใช้วุฒิ ปวส. สมัครเรียนต่อสาขาวิทยาการจัดการ การบริหารงานก่อสร้าง และมีข่าวว่า ก.พ.ยอมรับวุฒินี้ และให้โอกาสโอนงานได้ ข้าพเจ้าขอเรียนถามว่า จากข้อ ๑ ข้าพเจ้าไม่สามารถใช้วุฒิ ปวส.ปรับต่อต้นสังกัดได้ แต่จากข้อ ๒ ข้าพเจ้าใช้วุฒิ ปวส.เรียนต่อ มสธ.ได้ เมื่อเรียบจบออกมาทางต้นสังกัดจะยอมรับวุฒิ ปวส. และวุฒิปริญญาจาก มสธ.หรือไม่ เพราะวุฒิเดิมที่ต้นสังกัด คือ ปวช.

๓. ข้าพเจ้าขอเสนอความเห็นว่า การปรับวุฒิ ปวชเป็นวุฒิ ปวส.ทาง ก.พ.น่าจะมีทางสนับสนุนพวกเราในเรื่องอย่างนี้บ้าง เช่น กำหนดว่าต้องให้ได้ ชี.๓ เสียก่อนจึงจะปรับได้ เพราะเมื่อได้ ชี.๓ แล้ว เงินเดือนก็ไม่เพิ่มขึ้นอีก คือ ปรับเฉพาะวุฒิอย่างเดียว จากช่างโยธา ๓ เป็นนายช่างโยธา ๓ เงินเดือนก็รับอยู่เท่าเดิม แต่เพื่อความก้าวหน้าทางราชการ และรองรับการศึกษาต่อจาก มสธ.

ในขณะที่การศึกษาเปิดโอกาสให้เรียนต่อกันอย่างกว้างขวาง ข้าพเจ้าคิดว่าทาง ก.พ.น่าจะแก้ไขพิจารณากฎระเบียบบ้าง

ตอบ

โดยทั่วไป การปรับวุฒิหรือการปรับให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒินั้น มีหลักการสำคัญ คือ

๑. เป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ.รับรอง และกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๒. การปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒินั้น ต้องปรับให้ได้รับเงินเดือนในระดับเดิม และไม่มีผลให้เปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง

ดังนั้น ตามกรณีที่ถามนี้ เมื่อพิจารณาตามหลักการข้างต้นจะเห็นได้ว่า

๑. ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งช่างโยธา ๑ ว่า "ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางช่างก่อสร้าง ช่างสำรวจ ช่างโยธา....." ดังนั้น วุฒิ ปวส.ดังกล่าวมิใช่วุฒิที่กำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงไม่อาจนำวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มาขอปรับให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งช่างโยธา ๑ ได้ดังในหลักการข้อ ๑

๒. เรื่องศึกษาต่อแขนงวิชาการบริหารงานก่อสร้าง สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นั้น หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว ถ้ายังดำรงตำแหน่งช่างโยธาเช่นเดิม ก็ไม่อาจนำคุณวุฒิดังกล่าวมาขอปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้เช่นเดียวกับกรณีในข้อ ๑ อย่างไรก็ตาม หากว่าในขณะที่สำเร็จการศึกษานั้น ท่านได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ แล้ว และในส่วนราชการที่สังกัดมีตำแหน่งระดับ ๓ ที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้คุณวุฒิที่ท่านได้รับเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่างอยู่ ผู้บังคับบัญชาก็อาจพิจารณาแต่งตั้งให้ท่านดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ หรือหากท่านยังไม่ได้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ แต่สำเร็จการศึกษาแล้ว ก็อาจสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดให้คุณวุฒิที่ท่านได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ส่วนราชการต่าง ๆ ประกาศรับสมัครได้

๓. การเปลี่ยนฐานะจากข้าราชการพลเรือนวิสามัญ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๕๗๔ จังหวัดตาก

ด้วยกระผมกำลังศึกษานอกโรงเรียน ประเภทบุคคลภายนอก ม.๓ (ระดับ ๔) หรือมัธยมต้น (ม.๖ เดิม ม.ศ. ๓ และ ม.๓) เพื่อนำไปขอเปลี่ยนฐานะจากข้าราชการพลเรือนวิสามัญเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตามที่มาตรา ๑๑๖ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดว่า

(๓) ข้าราชการพลเรือนวิสามัญประจำผู้ใดดำรงตำแหน่งที่ ก.พ.พิจารณาเห็นว่าทำหน้าที่อย่างเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ฯลฯ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ฯลฯ ตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ ทั้งนี้ เฉพาะผู้ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(ก) มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔

(ข) เป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาหรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบได้ไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษา และเป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญในตำแหน่งที่ทำหน้าที่อย่างเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ฯลฯ ติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี

ผู้ใดเป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญตาม (๓) แต่ไม่อยู่ตามเกณฑ์ตาม (ข) ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญไปพลางก่อน เมื่อเข้าเกณฑ์ตาม (ข) ก็ให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ฯลฯ ตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

หากกระผมสอบได้ศึกษานอกโรงเรียน ม.๓ (ระดับ ๔) ตามข้อ (ข) เป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาหรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่า เมื่อทางกรมที่กระผมสังกัดอยู่ทำหนังสือขอแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญไปทาง ก.พ. ตามมาตรา ๑๑๖ ก.พ.จะขัดข้องหรือไม่

ตอบ

การเปลี่ยนฐานะข้าราชการพลเรือนวิสามัญเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๑๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.

๒๕๑๘ ได้บัญญัติให้ผู้ที่จะเปลี่ยนฐานะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑. เป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ อยู่ในวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘)

๒. เป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญที่ ก.พ. พิจารณาเห็นว่าทำหน้าที่อย่างเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี

๓. มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔ และ

๔. เป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาหรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบได้ไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษา

ดังนั้น กรณีที่ถามหากได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาหรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบได้ไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาแล้ว กรมเจ้าสังกัดก็ขอให้ ก.พ.พิจารณาอนุมัติเปลี่ยนฐานะจากข้าราชการพลเรือนวิสามัญเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ ถ้า ก.พ.พิจารณาเห็นว่าได้ทำหน้าที่อย่างเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ก็จะอนุมัติให้เปลี่ยนฐานะได้ตั้งแต่วันที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

อภินันทนาการ

จาก หจก. เก็ส เซนเตอร์ เซอร์วิส

บริการ :- รับซ่อมและจำหน่าย
เครื่องอัดสำเนาเก็สเต็ตเนอร์
เครื่องพิมพ์ดีด
เครื่องคำนวณเลขทุกชนิด
โดยช่างผู้ชำนาญงาน

จำหน่าย :- อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน
หมึกเก็สเต็ตเนอร์, โคลัมเนีย, ทีอาร์
กระดาษไขเก็สเต็ตเนอร์, เอ็กซตร้า, ทีอาร์
กระดาษโรเนียว, ปอนด์, ปรู๊ฟ
ผ้าหมึกพิมพ์ดีด ฯลฯ

ในราคาย่อมเยา

โทร. ๔๖๕๑๕๔๗, ๔๖๕๓๐๕๕

แนะนำบุคคลน่าสนใจ

วารสารข้าราชการฉบับนี้ ขอแนะนำให้ท่านผู้อ่านได้รู้จักกับบุคคลน่าสนใจในวงราชการอีกท่านหนึ่ง ซึ่งได้สร้างสรรค์ผลงานด้านการประกันสังคมที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประชาชนผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย ท่านผู้นี้คือ **คุณอำพล สิงหโกวินท์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์**

อำพล สิงหโกวินท์
รองอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์

ประวัติ

ท่านเกิดเมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๔๘๑ ที่อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นศิษย์เก่าโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สำเร็จปริญญาตรีรัฐศาสตร์บัณฑิต "เกียรตินิยมดี" และสังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต จากถิ่นยูงทอง เมื่อพ.ศ. ๒๕๐๒ สอบชิงทุน AID ของกรมการพัฒนาชุมชน ไปศึกษาต่อระดับปริญญาโททางสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา ที่ Michigan State University และสำเร็จในปี ๒๕๐๗

ชีวิตราชการของท่านเริ่มต้นจากการเป็นปลัดเทศบาลพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อพ.ศ. ๒๕๐๒ ซึ่งนับว่าเป็นปลัดเทศบาลรุ่นแรกที่สมัครบุคคลผู้มีวุฒิปริญญาตรี ในปี ๒๕๐๔ ได้ลาออกจากตำแหน่งปลัดเทศบาล มาสอบเป็นประจำแผนกส่วนพัฒนาการท้องถิ่น กรมมหาดไทย ต่อมาในปี ๒๕๐๕ ส่วนพัฒนาการท้องถิ่นได้รับการยกฐานะเป็นกรมการพัฒนาชุมชน ท่านจึงโอนมาสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน โดยอัตโนมัติ ในปี ๒๕๑๐ ได้โอนไปเป็นอาจารย์ประจำแผนกคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จากนั้นจึงโอนมาสังกัดกรมแรงงานในปี ๒๕๑๓ ที่กรมแรงงานนี้เองที่ท่านได้สร้างผลงานดีเด่น จนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และรองอธิบดีกรมแรงงาน ในปี ๒๕๑๗ และ ๒๕๒๓ ตามลำดับ เมื่อกระทรวงมหาดไทยมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารในช่วงต้นปี ๒๕๒๖ ท่านจึงโอนมารับตำแหน่งรองอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งดำรงอยู่จนถึงปัจจุบันนี้

ผลงานในอดีตที่ภูมิใจ

ผลงานในอดีต ที่คุณอำพล ภาคภูมิใจมากที่สุด ก็เห็นจะได้แก่ผลงานที่เกิดขึ้นขณะที่รับราชการอยู่ที่กรมแรงงาน ซึ่งได้แก่

๑. การสร้างระบบกองทุนเงินทดแทน เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใช้แรงงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งนับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งและเป็นก้าวสำคัญของระบบประกันสังคมของประเทศไทย และได้ออกกฎหมายบังคับใช้ตั้งแต่ปี ๒๕๑๖ จนถึงปัจจุบันนี้ เงินในกองทุนมีจำนวนเกินกว่าหนึ่งพันล้านบาท

๒. การขยายงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานจากส่วนกลางออกไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศอีก ๖ แห่ง คือการก่อตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จังหวัดราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่น สงขลา และนครสวรรค์ โดยการติดต่อขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศ ซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาอาชีพให้แก่เยาวชนนอกโรงเรียนในท้องถิ่นต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นแล้วท่านยังได้วางระบบการฝึกอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จนเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งเอกชนด้วย (ต่อหน้า ๘๘)

ซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม ถือประโยชน์แผ่นดิน